RAPPORT D'ACTIVITÉS 2001

Commission
de la construction
du Québec

La présente publication
a été réalisée par
la Commission de la construction
du Québec (CCQ).

La CCQ a son site Internet.
Vous trouverez le rapport
d'activités, des statistiques
sur l'industrie et diverses
informations portant sur
ce secteur d'activité et sur
notre organisation sur le site :

www.ccq.org

Dans ce document, le masculin est utilisé comme générique dans le seul but d'alléger le texte.

Dépôt légal
Bibliothèque nationale du Québec,
2002

ISBN 2-550-38942-5

103-01538/

Montréal, le 22 mai 2002

Monsieur Jean Rochon
Ministre du Travail

Monsieur le Ministre,

Conformément à l'article 9 de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*, il me fait plaisir de vous transmettre le rapport annuel des activités de la Commission de la construction du Québec pour l'année 2001.

Bien que notre organisme ne soit pas assujetti à la *Loi sur l'administration publique*, ce document a été réalisé dans l'esprit de cette loi afin de vous permettre de juger de la qualité de notre gestion et de ses résultats pour l'exercice financier terminé au 31 décembre 2001.

Espérant le tout à votre satisfaction, je vous prie d'agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de mes sentiments les plus distingués.

Le président-directeur général,

André Ménard

Table des matières

	page
Mot du président-directeur général	4
Présentation de la Commission de la construction du Québec	8
Son contexte	9
Son financement	10
Son organisation	12
Le Conseil d'administration	12
Le Comité mixte de la construction	13
Le Comité sur la formation professionnelle dans l'industrie de la construction	14
Les comités sous la responsabilité du Conseil d'administration	16
Comité de placement	16
Comité de gestion des fonds du Fonds de formation de l'industrie de la construction	16
Comité consultatif en matière d'inspection	17
Comité sur les avantages sociaux	17
Comité de promotion et de gestion de la santé de l'industrie de la construction	18
Comité de vérification	18
Table de concertation-Communications	18
Les comités sous la responsabilité du Comité sur la formation professionnelle dans l'industrie de la construction	19
Sous-comités professionnels	19
Sous-comités régionaux	19
Les comités sous la responsabilité du président-directeur général	20
Comité directeur service à la clientèle	20
Comité de protection des renseignements personnels	20
Comité d'évaluation des postes hors convention	20
Groupe de coordination Internet	21
L'organigramme de la CCQ	22
Les produits et services	23
En vue de l'application des conventions collectives, des lois et règlements	23
En vue de l'administration des régimes complémentaires d'avantages sociaux	24
En vue de la gestion de la main-d'œuvre	25
En vue du développement des compétences de la main-d'œuvre	26
En vue de l'offre de services à la clientèle	27
Faits saillants	29
Résultats	33
Améliorer la satisfaction de la clientèle en regard des services qu'elle reçoit	36
Assurer la santé financière de l'organisation	42
Assurer l'interprétation uniforme des conventions collectives	43
Favoriser l'application de la loi des règlements qui en découlent et des conventions collectives en assurant la déclaration de l'activité	45
Assurer à l'industrie une main-d'œuvre en qualité et quantité suffisantes	50
Améliorer la qualité de vie des personnes admissibles aux régimes complémentaires d'avantages sociaux	58
Administrer efficacement les fonds confiés à la CCQ	63
Protéger la main-d'œuvre contre toute perte de salaire	65

Table des matières

	page
Utilisation des ressources	67
Ressources humaines	68
Ressources informationnelles	73
Autres responsabilités	75
La vérification des licences des entrepreneurs	76
L'application de la Loi sur l'accès aux documents	76
L'application des ententes gouvernementales sur la mobilité de la main-d'œuvre	76
La gestion de la certification des boutefeux	77
Rapport d'activités du Fonds de formation de l'industrie de la construction	79
Annexe	83
1. Code d'éthique et de déontologie des membres du Conseil d'administration de la CCQ	84
2. Liste des bureaux de la CCQ	88
Rapport financier	89

Liste des tableaux

		page
Tableau 1	L'industrie de la construction	9
Tableau 2	Répartition de l'activité par secteur	9
Tableau 3	Comité de résolution de conflits de compétence – nombre de différends	43
Tableau 4	Moyenne mensuelle des heures déclarées par les entreprises actives – Janvier 1997 à novembre 2001	48
Tableau 5	Nouvelles émissions de certificats de compétence en 2001	55
Tableau 6	Certificats de compétence renouvelés	55
Tableau 7	Détenteurs de certificats de compétence au 31 décembre	56
Tableau 8	Titulaires féminins de certificats de compétence au 31 décembre	57
Tableau 9	Nombre moyen d'assurés	59
Tableau 10	Régime de retraite	59
Tableau 11	Répartition des réclamations relatives aux traitements en toxicomanie et jeu compulsif	61
Tableau 12	Répartition des réclamations pour le « PAT »	61
Tableau 13	Répartition des différents fonds sous gestion à la CCQ	63
Tableau 14	Répartition des effectifs budgétisés au 31 décembre 2001	69
Tableau 15	Statistiques selon le sexe en 2001	70
Tableau 16	Délivrance de documents à la main-d'œuvre ontarienne pour exercer au Québec – 2001	77
Tableau 17	Délivrance de documents à la main-d'œuvre terre-neuvienne pour exercer au Québec – 2001	77

Liste des graphiques

		page
Graphique 1	Répartition des fonds sous gestion à la CCQ dans les différents véhicules de placement	64
Graphique 2	Répartition des fonds confiés à la Caisse de dépôt dans les différents véhicules de placement	64
Graphique 3	Répartition des dépenses de formation en 2001	72

Mot du président-directeur général

Depuis quelques années, notre industrie montre des signes encourageants de vigueur et de vitalité. Tout comme l'an dernier, l'industrie profite d'un niveau d'activité effervescent où les chantiers se font nombreux. Durant cette période de fébrilité, la Commission de la construction du Québec (CCQ) n'est pas en reste; elle s'active à la réalisation de projets d'importance touchant l'organisation ainsi que l'avenir de l'industrie. L'année 2001 est également l'occasion pour l'organisation d'apprécier le résultat d'efforts consentis depuis plusieurs années par ceux et celles qui la composent.

Pensons d'abord au personnel de la CCQ, qui, sans relâche, mobilise ses efforts pour satisfaire la clientèle qui demeure la préoccupation première de l'organisation. Soulignons également le travail réalisé par les membres de notre Conseil d'administration qui, régulièrement, tout au long de l'année, sont appelés à se pencher sur des dossiers déterminants pour l'avenir de l'industrie et de sa main-d'œuvre. Que dire maintenant de la participation active des représentants des associations patronales et syndicales qui, en 2001, travaillent activement à la recherche de solutions communes au sein des structures consultatives de l'organisme et à la réalisation de projets qui ont des retombées importantes sur ceux et celles qu'ils représentent.

La créativité de ces hommes et de ces femmes et le leadership dont ils font preuve dans les grands comme dans les petits projets, sont essentiels à une organisation comme la nôtre qui a choisi de se tourner vers une recherche constante d'efficacité. C'est la raison pour laquelle nous nous sommes assurés d'avoir les conditions propices à cette efficacité : un modèle vivant de prise de décisions basé sur la concertation, le discernement dans l'application des règles et la modernisation de l'administration qui supporte le régime. Nous y croyons fermement.

Des pas importants ont été franchis au cours des dernières années; 2001 en est le reflet. Pensons seulement au virage technologique entrepris depuis quatre ans pour permettre principalement aux entreprises de construction d'alléger leur fardeau administratif. En 2001, nos choix s'avèrent concluants : avec l'offre d'une dizaine de services en ligne protégés et sécurisés à nos clientèles au cours de l'année, dont la moitié sont des services transactionnels, la CCQ se positionne au premier rang des organisations offrant de tels services sur les inforoutes normalisées.

Nous comptons bien poursuivre dans cette voie : avec une industrie qui affiche un niveau d'utilisation d'Internet comparable à la moyenne québécoise, nous multiplierons le nombre de nos services en ligne et transactionnels au cours de prochaines années avec l'ajout, dès 2002, de services destinés aux salariés et aux retraités.

Dans un souci de transparence et pour démontrer son niveau de performance, la CCQ a adopté le modèle de gestion par résultats qui s'impose de plus en plus dans les organismes publics. C'est pourquoi nous sommes à développer des indicateurs de mesure permettant d'évaluer le niveau de performance fixé dans la réalisation de nos mandats.

Pour atteindre ces résultats, nul besoin de préciser la nécessité de mobiliser le personnel et d'associer nos gestionnaires à l'atteinte des résultats escomptés. Avec l'introduction d'un plan de développement de nos ressources humaines il y a deux ans, s'ajoute un programme d'évaluation de la performance de notre personnel cadre en 2001.

Si nous sommes assurés du dynamisme de notre secteur d'activite et sommes fiers de realisations qui, chaque jour, s'ajoutent au patrimoine du Québec, force est de constater que notre industrie gagnerait à être mieux connue. C'est la raison pour laquelle, études et revues de presse à l'appui, nous nous emploierons conjointement avec nos partenaires à valoriser cette industrie de même qu'a raviver le sentiment d'appartenance et de fierte des gens qui la composent. L'industrie de la construction doit retrouver ses lettres de noblesse; tel est notre défi pour les prochaines annees.

Bref, les enjeux de l'organisation et de l'industrie sont nombreux. Pour y repondre, notre Conseil d'administration adopte six orientations pour 2002-2005 tenant compte de notre environnement économique, social et politique ainsi que de nos forces et faiblesses internes. Ces orientations reflètent les preoccupations de l'industrie et les attentes de notre clientele.

Assurer la santé financiere de la CCQ en creant une reserve de sorte à ne pas utiliser la marge de credit lors d'un retournement de conjoncture tout en gardant le plan d'effectifs à un niveau permettant le maintien de cette reserve.

Améliorer le service a la clientèle en favorisant la participation de l'ensemble du personnel et des partenaires de l'industrie en introduisant un mode de gestion orienté vers le client et en privilegiant l'utilisation des nouvelles technologies et l'allégement administratif.

Favoriser l'implication des parties en privilégiant des mécanismes de gestion des dossiers d'industrie qui favorisent la participation active des associations patronales et syndicales aux etapes de conception, de proposition, d'analyse et de choix des solutions.

Mettre en valeur le régime de l'industrie en privilegiant le developpement d'une strategie et d'outils de communication, une application souple et efficace et un mode d'intervention axe sur la prevention et la recherche de solutions consensuelles.

Privilegier le développement des competences de la main-d'œuvre pour repondre aux besoins du marche, assurer la relève et ameliorer les perspectives d'emploi.

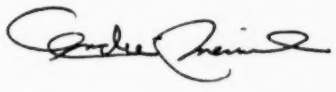
Mettre en place un cadre de gestion qui repondre aux enjeux organisationnels et facilite l'atteinte des objectifs vises.

A ces orientations se greffent des objectifs specifiques pour l'ensemble de l'organisation qui ont ete accueillis favorablement par notre Conseil d'administration.

Nous sommes fiers des resultats obtenus jusqu'a maintenant. Ils sont le fruit d'un travail collectif. De nombreuses personnes, qu'elles soient derriere un bureau ou à pied d'œuvre, contribuent quotidiennement a faire de notre organisation un organisme public qui evolue par et pour ces hommes et ces femmes qui composent l'industrie qu'il dessert. D'autres defis nous attendent. C'est un travail important qui a ete realise en 2001.

La CCQ demeure un lieu privilégie où, constamment, l'avenir de l'industrie de la construction est mis en chantier. Ou des hommes et des femmes mettent l'epaule à la roue pour assurer son developpement et celui des gens qui y gagnent leur vie et veulent y demeurer. C'est l'industrie qui le veut ainsi. La CCQ aussi.

Le president-directeur general



Andre Menard

PRÉSENTATION DE LA COMMISSION DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC

Présentation de la Commission de la construction du Québec

La Commission de la construction du Québec, c'est :

Une equipe de pres de 900 hommes et femmes, dont environ 200 personnes employees sur une base temporaire.

Plus de dix bureaux et points de service répartis à travers le Quebec en plus de points de service itinerants dans les regions de Pontiac, Temiscamingue et de Chibougamau.

C'est aussi une organisation dynamique :

Qui est au service de plus de 200 000 personnes, soit 100 000 salaries, 20 000 employeurs, 75 000 assures et leur famille, 48 000 retraites, plusieurs centaines de representants des associations patronales et syndicales et d'organismes publics.

Qui est un fiduciaire de 10 fonds totalisant plus de 603 millions de dollars au nom de la main-d'oeuvre, des associations patronales et syndicales.

Qui contribue a l'economie quebecoise en versant plus de 35 millions de dollars en salaire a son personnel a travers le Quebec et en achetant pour plus de 8 millions de dollars de fournitures et services professionnels aupres de fournisseurs ayant tous une place d'affaires au Quebec.

Qui repond annuellement à plus de 400 000 demandes de renseignements et services annuellement afin de bien répondre aux besoins de sa clientele.

Qui travaille conjointement avec plus de 300 representants patronaux et syndicaux à l'orientation de décisions et a la definition de solutions favorables au développement de l'industrie et de sa main-d'œuvre et des conditions y prévalant.

Qui prône les approches suivantes dans sa gestion interne et dans ses relations avec ses clients et partenaires :

l'approche-client,
le partenariat,
la concertation et le travail d'équipe,
l'innovation et le développement technologique,
la gestion par résultat,
la resolution de problemes basee sur la conciliation.

Présentation de la Commission de la construction du Québec

Son contexte

Un organisme au service de l'industrie de la construction

Au Québec, ce sont quelque 20 milliards de dollars d'investissements en construction qui sont effectués chaque année avec des retombées économiques de l'ordre de 70 %. Ces investissements représentent près de 10 % du produit intérieur brut du Québec.

Cette industrie génère 140 000 emplois directs en moyenne par mois, soit un emploi sur 25 au Québec, tout en créant, pour 100 emplois dans la construction, environ 60 emplois dans les secteurs primaire, secondaire et tertiaire.

Cette industrie se démarque particulièrement par une variation économique importante d'une saison ou d'une année à l'autre et surtout par la forte mobilité de la main-d'œuvre qui y travaille : d'un chantier à un autre, d'un employeur à un autre, d'une région à une autre.

De par les activités qu'ils réalisent, quelque 18 500 employeurs et près de 100 000 personnes exerçant un métier ou une occupation sont assujettis à la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*. La masse salariale versée est évaluée à 2,4 milliards de dollars en 2001. Au cours de cette période, la main-d'œuvre travaille en moyenne 903 heures, étalées sur sept mois.

Tableau 1

L'industrie de la construction

	2001	2000
Nombre d'employeurs	18 626	18 754
Nombre de salariés	99 224	98 011
Heures travaillées (en millions)	89,6	90,4
Moyenne annuelle des heures travaillées	903	922
Masse salariale (en millions de $)	2 401	2 428
Valeur des travaux de construction (en millions de $)	18 245	17 458

Tableau 2

Répartition de l'activité par secteur

	2001	2000
	(en millions d'heures travaillées)	
Institutionnel et commercial	46,6	43,0
Industriel	15,6	21,7
Génie civil et voirie	14,1	13,7
Résidentiel	13,3	12,0
Total	89,6	90,4

1. Communément appelée Loi R-20.
2. Employeurs ayant transmis un rapport mensuel à la CCQ comprenant au moins une heure assujettie.
3. Personnes exerçant un métier ou une occupation assujettis à la Loi R-20 et ayant travaillé au moins une heure dans l'année.
4. Il s'agit d'une moyenne, ce qui a pour effet d'aplanir les écarts entre salariés, qu'ils soient compagnons, apprentis ou qu'ils exercent une occupation.
5. Salaires incluant les indemnités de congés fériés, de même que les différentes primes, à l'exception des frais de déplacement.
6. Statistique Canada.

Présentation de la Commission de la construction du Québec

L'organisme

Sous sa forme actuelle, la Commission de la construction du Québec (CCQ) a été créée en 1987. Son origine remonte cependant à 1934. Pendant plus de 30 ans (1934-1968), la *Loi sur les décrets de conventions collectives* encadrait la reconnaissance des ententes des parties patronale et syndicale de l'industrie de la construction. Ce sont alors des comités paritaires, les ancêtres de la CCQ qui, sur une base régionale, administraient alors le Décret de la construction.

En 1968, le gouvernement adopte une loi spécifique à l'industrie de la construction, la *Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction* qui amène la création d'un organisme provincial, succédant aux comités paritaires. De 1971 à 1975, cet organisme est la Commission de l'industrie de la construction (CIC) auquel succédera l'Office de la construction du Québec (OCQ), de 1975 à 1986, et, à partir de 1987, la Commission de la construction du Québec (CCQ).

À l'application de la convention collective, d'autres mandats s'ajouteront au fil des années relativement aux avantages sociaux, à la gestion de la main-d'œuvre et à la formation professionnelle, de même que la perception d'environ 800 millions de dollars par année versés dans divers fonds en fidéicommis que l'organisme administre au nom de la main-d'œuvre ou des associations patronales et syndicales.

Créée en vertu de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*, la CCQ est investie des pouvoirs généraux d'une corporation et de pouvoirs spécifiques que la loi lui confère. Son conseil d'administration est composé de représentants patronaux et syndicaux de l'industrie de la construction et de représentants du gouvernement du Québec, faisant en sorte que l'organisme est un lieu privilégié de concertation et de coordination de ce secteur d'activité économique. Son président est nommé d'office directeur général.

Son financement

Le financement de la CCQ provient principalement d'un prélèvement de 1,5 % sur la masse salariale effectué auprès des employeurs et de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction. En 2001, cette source de revenus représente 82 % des revenus de la CCQ à laquelle s'ajoutent des revenus de tarification (12 %), de pénalités (3 %) et autres (3 %). De plus, l'organisme reçoit remboursement de ses dépenses pour l'administration des régimes d'avantages sociaux, de congés payés et des fonds de formation; ces remboursements représentent 22 % de ses dépenses. Finalement, l'aide financière visant à réaliser des projets spécifiques à la lutte au travail non déclaré représente 6,8 millions de dollars en 2001.

SON ORGANISATION

Son organisation

Le Conseil d'administration

Le Conseil d'administration de la CCQ compte 17 membres dont un président. À l'exception de ce dernier, les membres sont nommés de la façon suivante :

Membres du Conseil d'administration

AU 31 DÉCEMBRE 2001

Président :	André Ménard	
Membres :		
six, après consultation de l'association d'employeurs et des associations d'entrepreneurs :	Robert Brown Yvon Guilbault Omer B. Rousseau	Pierre Dion Gaétan Lapointe *(1 poste vacant)*
six, après consultation des associations représentatives :	Gérard Cyr Michel Fournier Jean Lavallée	Jocelyn Dupuis Pierre Labelle Ted McLaren
trois, recommandés par le ministre du Travail :	Isabelle Dugré *(1 poste vacant)*	Normand Gauthier
un recommandé par le ministre de l'Éducation :	*(poste vacant)*	
Secrétaire :	Michel Mc Laughlin	

Au cours de l'année 2001, le Conseil d'administration de la CCQ tient dix séances. De nombreuses décisions sont prises lors de ces séances. Sans en faire une liste exhaustive, en voici quelques-unes :

L'adoption des orientations pour les années 2002 à 2005.

La poursuite de la mise en place d'un cadre de gestion qui favorise l'atteinte des objectifs visés.

La réalisation d'une campagne visant à mieux positionner l'industrie de la construction auprès du grand public et de ceux et celles qui y oeuvrent, et de sensibiliser la clientèle de l'industrie au rôle du personnel inspection de la CCQ.

La mise en œuvre d'une démarche globale concernant l'implantation de la politique de service à la clientèle en autorisant la tenue de sondages auprès des diverses clientèles de la CCQ, en donnant son accord au cadre de ces sondages et son aval au plan maître de trois ans devant guider les travaux de l'organisation.

L'adoption des modifications aux divers règlements dont celui sur les régimes complémentaires d'avantages sociaux des salariés de l'industrie de la construction.

De plus, afin de réaliser pleinement son rôle de gouverne, le Conseil d'administration reçoit et examine divers rapports de gestion en provenance des directions de la CCQ.

Depuis août 1999, le Conseil d'administration dispose d'un code d'éthique et de déontologie reproduit en annexe du présent rapport.

Son organisation

Le Comité mixte de la construction

Le Comité mixte de la construction peut donner son avis sur tout litige relatif à l'interprétation des conventions collectives. Ses décisions quant à l'utilisation des fonds de sécurité sociale lient la CCQ. Conformément à l'article 123.3 de la loi, la CCQ soumet à la consultation du Comité mixte ses projets de règlements. Il donne également son avis sur tout sujet soumis par la CCQ.

Ce comité, formé par le ministre du Travail, compte douze membres, soit six représentants patronaux et six représentants syndicaux. La représentation patronale est composée de personnes désignées par l'association d'employeurs, soit l'Association des entrepreneurs en construction du Québec (AECQ), et chacune des associations d'entrepreneurs, à savoir : l'Association de la construction du Québec (ACQ), l'Association des constructeurs de routes et grands travaux du Québec (ACRGTQ), l'Association provinciale des constructeurs d'habitations du Québec inc. (APCHQ), la Corporation des maîtres électriciens du Québec (CMEQ) et la Corporation des maîtres mécaniciens en tuyauterie du Québec (CMMTQ). La représentation syndicale, établie selon la représentativité de chaque association, comprend des représentants de la Centrale des syndicats démocratiques (CSD-CONSTRUCTION), de la Confédération des syndicats nationaux (CSN-CONSTRUCTION), et du Conseil conjoint de la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ-Construction) et du Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International).

Au cours de l'année 2001, le Comité mixte de la construction tient six séances. Conformément aux dispositions des articles 18 et 123.3 de la Loi R-20, il se prononce sur six projets réglementaires dont quatre concernant le *Règlement sur les régimes complémentaires d'avantages sociaux dans l'industrie de la construction*.

Membres du Comité mixte de la construction

AU 31 DÉCEMBRE 2001

Représentants patronaux

Association des entrepreneurs en construction du Québec (AECQ)
— Pierre Dion

Association de la construction du Québec (ACQ)
— François-Mario Lessard

Association des constructeurs de routes et grands travaux du Québec (ACRGTQ)
— Guy Duchesne

Association provinciale des constructeurs d'habitations du Québec inc. (APCHQ)
— Michel Lessard

Corporation des maîtres électriciens du Québec (CMEQ)
— Alain Paradis

Corporation des maîtres mécaniciens en tuyauterie du Québec (CMMTQ)
— André Bergeron

Secrétaire
Michel Mc Laughlin

Représentants syndicaux

Centrale des syndicats démocratiques (CSD-CONSTRUCTION)
— Jean-Guy Levesque

Confédération des syndicats nationaux (CSN-CONSTRUCTION)
— Michel Trudon

Conseil conjoint de la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ-Construction) et du Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International)
— Jules Bergeron
— Paul Lapointe
— Pierre Morin
— Alain Pigeon

Son organisation

Le Comité sur la formation professionnelle dans l'industrie de la construction

Le Comité sur la formation professionnelle dans l'industrie de la construction donne à la CCQ des avis sur toute question relative à la formation professionnelle dans l'industrie de la construction en tenant compte notamment des besoins qualitatifs et quantitatifs des employeurs et des salariés de cette industrie. Il fait aussi toute proposition destinée à favoriser la réalisation, dans l'industrie de la construction, de l'objet de la Loi favorisant le développement de la main-d'œuvre. Le comité détermine également les règles générales d'utilisation d'un fonds de formation administré par la CCQ.

Ce comité est formé de treize membres, dont un président désigné par le président-directeur général de la CCQ, six représentants patronaux et six représentants syndicaux. La représentation patronale est composée de personnes désignées par l'association d'employeurs, soit l'Association des entrepreneurs en construction du Québec (AECQ), et chacune des associations d'entrepreneurs, à savoir : l'Association de la construction du Québec (ACQ), l'Association des constructeurs de routes et grands travaux du Québec (ACRGTQ), l'Association provinciale des constructeurs d'habitations du Québec inc. (APCHQ), la Corporation des maîtres électriciens du Québec (CMEQ) et la Corporation des maîtres mécaniciens en tuyauterie du Québec (CMMTQ). La représentation syndicale, établie selon la représentativité de chaque association, comprend des représentants de la Centrale des syndicats démocratiques (CSD-CONSTRUCTION), de la Confédération des syndicats nationaux (CSN-CONSTRUCTION), du Conseil conjoint de la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ-Construction) et du Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International).

Au cours de l'année 2001, le Comité sur la formation professionnelle dans l'industrie de la construction tient 11 séances régulières et deux séances de travail. Lors de ces séances, il a, entre autres, discuté des sujets suivants :

- La refonte de la réglementation touchant la gestion de la main-d'œuvre.
- Le régime d'apprentissage.
- Le processus d'estimation des besoins de main-d'œuvre.
- La tenue de stages durant l'été 2001 pour les élèves qui suivent un programme d'études de formation professionnelle.
- L'adoption des règles générales d'utilisation du Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel.

Son organisation

Membres du Comité sur la formation professionnelle dans l'industrie de la construction

AU 31 DÉCEMBRE 2001

Président
Claude Boivin

Membres

Représentants patronaux

Association des entrepreneurs
en construction du Québec (AECQ)
— Pierre Dion

Association de la construction
du Québec (ACQ)
— François-Mario Lessard

Association des constructeurs de routes
et grands travaux du Québec (ACRGTQ)
— Pierre Tremblay

Association provinciale des constructeurs
d'habitations du Québec inc. (APCHQ)
— Michel Lessard

Corporation des maîtres électriciens
du Québec (CMEQ)
— Alain Paradis

Corporation des maîtres mécaniciens en
tuyauterie du Québec (CMMTQ)
— Andre Bergeron

Représentants syndicaux

Centrale des syndicats democratiques
(CSD-CONSTRUCTION)
— Michel Fournier

Confederation des syndicats nationaux
(CSN-CONSTRUCTION)
— Ted McLaren

Conseil conjoint de la Federation
des travailleurs du Quebec (FTQ-Construction)
et le Conseil provincial du Quebec des metiers
de la construction (International)
— Jules Bergeron
— Andre Fleury
— Roger Poirier
— Yves St-Germain

Secrétaire
Michel Mc Laughlin

Remerciements

Nous tenons a souligner l'apport des membres du Conseil d'administration, du Comite mixte de la construction et du Comite sur la formation professionnelle dans l'industrie de la construction qui nous ont quitte au cours de l'annee 2001. Leur appui a ete des plus appreciés.

Pour le Conseil d'administration :
— Serge Côte, Ministère de l'Education
— Michel Hamelin, ACQ
— Christiane Papineau, Ministere du Travail

Pour le Comité mixte de la construction :
— Benito Chittaro, ACRGTQ
— Michel Hamelin, ACQ
— Jacques Labonte, Conseil conjoint
— John Mc Neil, CMEQ
— Liette Pineault, APCHQ

Pour le Comité sur la formation professionnelle :
— Yves Jacques, CSN
— Sylvain Mathieu, APCHQ
— Sylvie Nadon, ACQ

Son organisation

Les comités sous la responsabilité du conseil d'administration

Comité de placement

Crée en février 1997, ce comité a le mandat de veiller à l'application des politiques de placement des fonds gérés par la CCQ (à l'exception du Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction), soit :

- des fonds du régime de retraite de l'industrie de la construction de l'ordre de 7,5 milliards de dollars au 31 décembre 2001;
- des fonds gérés par la CCQ (neuf fonds en fidéicommis et le fonds général d'administration) de l'ordre de 600 millions de dollars au 31 décembre 2001;

et de recommander toute modification à ces politiques ou à leur application.

Ce comité est composé d'un représentant par association syndicale et de quatre représentants des associations patronales siégeant au Conseil d'administration. Il est présidé par la directrice générale adjointe de la Direction générale - Administration et finances.

Il tient trois rencontres en 2001. Ses travaux portent principalement sur le suivi des politiques de placement.

Comité de gestion des fonds du Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction

Le Comité de gestion des fonds est créé au sein de la CCQ en vertu de l'article 18.15 de la Loi R-20. Ce comité a le mandat de déterminer la politique de placement des fonds du Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction (secteurs non résidentiels).

Il se compose de trois représentants patronaux désignés par les associations sectorielles d'employeurs des secteurs institutionnel et commercial, industriel et génie civil et voirie, et de quatre représentants syndicaux désignés par les associations syndicales négociatrices. Le secrétariat du comité est assuré par un membre du personnel de la CCQ.

Le comité tient une rencontre en 2001.

Au 31 décembre 2001, l'actif du fonds est de 110 millions de dollars.

Son organisation

Comité consultatif en matière d'inspection

Dans sa volonté d'améliorer constamment la qualité et l'efficacité de ses interventions en matière d'inspection, la CCQ crée en novembre 1998, le Comité consultatif en matière d'inspection (CCMI). Ce comité est composé de 12 membres reflétant la représentativité patronale et syndicale du Conseil d'administration. Il est présidé par le directeur de la Direction de l'inspection. Il tient sept rencontres en 2001.

De façon à enrichir la réflexion de la CCQ et à définir la portée de ses interventions en matière d'inspection, le comité s'est vu confier les mandats suivants :

- donner son avis sur les orientations, les objectifs et les principales stratégies de la CCQ en matière d'inspection;
- prendre connaissance et apprécier les résultats obtenus selon les initiatives mises de l'avant;
- analyser et évaluer, à la demande du Conseil d'administration, divers sujets relatifs à l'inspection.

Les travaux de 2001 permettent l'élaboration d'une stratégie d'industrie devant favoriser le respect de la loi, des règlements et de la convention collective sur les chantiers découlant de contrats gouvernementaux.

Comité sur les avantages sociaux

Créé sur une base permanente en mai 1997, ce comité a le mandat de recommander au Comité mixte de la construction et au Conseil d'administration les modifications aux règles d'assurabilité, aux protections reliées aux régimes d'assurance et celles touchant le régime de retraite.

Le Comité sur les avantages sociaux est présidé par le directeur de la Direction des avantages sociaux et est formé de représentants des associations syndicales et patronales en fonction de leur représentation au Conseil d'administration. Son coordonnateur est le chargé de projets à la Direction des avantages sociaux. Le comité tient cinq rencontres en 2001.

Les discussions de ce comité permettent de recommander des modifications au régime de retraite ainsi qu'aux régimes d'assurance pour l'amélioration des protections (vie, maladie, salaire). Les améliorations aux régimes d'assurance portent sur l'augmentation des protections d'assurance vie, d'assurance salaire longue durée, sur la réduction de la franchise, l'augmentation du maximum admissible et du pourcentage de remboursement pour l'assurance maladie et dentaire. Les modifications aux régimes d'assurance prennent effet le 1er janvier ainsi que le 1er juillet 2001.

Pour le régime de retraite, les changements touchent notamment l'augmentation du montant maximum de participation pour les personnes de l'entreprise de même que la mise à niveau des rentes au 1er janvier 2001 pour tenir compte de l'inflation totale depuis la mise à la retraite.

Son organisation

Comité de promotion et de gestion de la santé de l'industrie de la construction

Cree en 1999, le Comite de promotion et de gestion de la sante de l'industrie de la construction remplace le Comite de prevention et d'intervention en alcoolisme, autres toxicomanies et jeu compulsif dans l'industrie de la construction dont l'origine remonte à 1988.

Ce comite est chargé d'etudier, de developper et de promouvoir les programmes de sante de l'industrie de la construction visant l'amelioration de la qualite de vie et la sante des assures et de leur famille tout en reduisant les coûts de sante, à savoir :

- le Programme de prevention et d'intervention en alcoolisme, autres toxicomanies et jeu compulsif dans l'industrie de la construction « Vivre avec toutes nos facultes »;
- le Programme d'aide aux travailleuses et travailleurs de la construction et à leur famille « PAT », incluant les interventions postraumatiques aupres de temoins d'evenements tragiques sur un chantier de construction;
- le Programme de promotion et de gestion de la sante de l'industrie de la construction « *CONSTRUIRE en santé* ».

Ce comite est compose de 14 membres, soit six representants patronaux et six representants syndicaux qui representent chacune des associations siegeant au Comite mixte de la construction, auxquels s'ajoutent le directeur de la Direction des avantages sociaux, qui agit comme president, et le chargé des programmes qui agit à titre de coordonnateur; siege également a ce comité la directrice des Communications.

En 2001, le comite tient 10 seances portant notamment sur l'integration des programmes de santé, tant du point de vue des communications que du point de vue operationnel, de même que sur l'evaluation du programme *CONSTRUIRE en santé* et sur les stratégies à privilegier pour les prochaines annees à la lumière de cette etude.

Comité de vérification

Créé à l'origine pour examiner les états financiers annuels et le rapport du Vérificateur général sur ces états financiers, ce comité joue aujourd'hui un rôle plus large. Il aide la CCQ à s'acquitter de ses responsabilités en recevant de la vérification interne et externe les recommandations visant à ameliorer le contrôle et la fiabilité de l'information livrée.

De plus, il donne son avis sur le plan annuel de vérification interne, reçoit les rapports de vérification produits par cette direction et emet les avis appropries. Il doit aussi s'assurer du suivi des recommandations retenues à la suite de l'examen des rapports et à cette fin, examine les plans d'action elabores par les unites visees et formule ses avis. Il examine aussi les rapports de suivi produits par la vérification interne et au besoin, exprime des demandes particulières.

Le comité est compose du président-directeur général et de trois membres du Conseil d'administration. Au cours de l'année 2001, il se réunit à trois reprises.

Table de concertation-Communications

Créée en 1997, la Table de concertation-Communications a pour mandat de favoriser la realisation de projets de communication d'industrie pour lesquels, tant la CCQ que les associations patronales et syndicales sont engagées.

Ce comité est composé de représentants des associations patronales et syndicales siégeant au Conseil d'administration; il est présidé par la directrice de la Direction des communications.

En 2001, la Table de concertation-Communications tient cinq rencontres portant principalement sur la réalisation d'une campagne quinquennale visant à valoriser l'industrie et son régime particulier à compter de 2002. Pour ce faire, un sondage visant à mesurer le niveau de notoriété de l'industrie est réalisé auprès des employeurs, des salariés et du grand public à l'été 2001.

Son organisation

Les comités sous la responsabilité du comité de la formation professionnelle dans l'industrie de la construction

Sous-comités professionnels

En 1988, le CFPIC crée les sous-comités professionnels : ils sont au nombre de 26, soit un pour chacun des 25 métiers désignés au *Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* et un pour les titres occupationnels. Chaque sous-comité est composé de huit à dix représentants de l'industrie, soit quatre ou cinq désignés par les associations patronales et quatre ou cinq autres par les associations syndicales; ils sont présidés par une ressource professionnelle de la Direction de la formation professionnelle.

Leur mandat étant de travailler au développement et à la révision des programmes de formation et d'apprentissage et à la satisfaction des besoins de perfectionnement propres à leur métier ou occupation, les sous-comités professionnels participent depuis 1998 aux travaux relatifs à la révision du régime d'apprentissage dans l'industrie pour leur métier et au renouvellement des modalités d'accès par la formation dans les titres occupationnels. Soixante-dix-sept rencontres se sont tenues en 2001.

Sous-comités régionaux

Également créés en 1988, les sous-comités régionaux sont au nombre de neuf. Chaque comité compte 12 membres, soit six représentants de la partie patronale et six représentants de la partie syndicale.

Leur mandat est d'étudier le marché du travail de chacune des régions et de donner avis au CFPIC sur les besoins en main-d'œuvre pour la région ainsi que les besoins de développement de la compétence de la main-d'œuvre à satisfaire.

Ces comités sont présidés par le coordonnateur des actions régionales de formation. Il y a neuf rencontres des sous-comités régionaux en 2001 portant principalement sur l'estimation des besoins de perfectionnement et de recyclage et leur satisfaction.

Son organisation

Les comités sous la responsabilité du président-directeur général

Comité directeur service à la clientèle

Dans la foulée des mesures déjà engagées en 2000 visant l'amélioration de la satisfaction de la clientèle en regard des services qu'elle reçoit, la CCQ confie à un comité directeur le mandat d'implanter sa politique de service à la clientèle. Présidé par le directeur général adjoint - Programmes et Opérations et constitué de onze membres, le comité directeur tient 15 séances au cours de l'année 2001.

Avec comme principale préoccupation d'impliquer et de mobiliser toutes les ressources de l'organisation dans sa démarche d'amélioration de la qualité des services rendus à la clientèle, le comité directeur engage les actions suivantes :

L'établissement d'un plan d'action 2001 – 2004 devant mener à l'élaboration d'une offre de service et au déploiement de sa politique de service à la clientèle.

Une démarche corporative de lancement de son virage service à la clientèle à l'ensemble du personnel de l'organisme sous la thématique « La balle est dans notre camp ».

La réalisation de sondages auprès des travailleurs de l'industrie, des entreprises, des associations patronales et syndicales et enfin du personnel de la CCQ afin de mesurer le taux de satisfaction de la clientèle relativement à la qualité des services offerts.

La mise sur pied de cinq groupes de travail constitués de ressources œuvrant au sein des diverses directions de l'organisme; leur mandat est de proposer et de mettre en œuvre des mesures d'amélioration à court terme du service à la clientèle dont la valeur ajoutée est observable en cours d'année.

Comité de protection des renseignements personnels

Le Comité de protection des renseignements personnels est créé en 1999 afin de répondre au plan d'action gouvernemental en cette matière. En 2001, il se réunit à cinq reprises.

Il guide la réalisation de travaux dans les domaines de la formation, de la révision des profils d'accès des employés aux renseignements personnels, de la préparation de nouvelles directives et de la mise en place de nouveaux procédés administratifs.

Comité d'évaluation des postes hors convention

Créé en 1996, le Comité d'évaluation des postes hors convention a pour mandat d'évaluer les postes hors convention selon le processus d'évaluation prévu au système Hay. Il est composé de six personnes choisies en fonction de leur représentativité et de leurs connaissances de la structure de fonctionnement de la CCQ; il est sous la responsabilité du directeur de la Direction des ressources humaines. En 2001, le comité se réunit à deux reprises pour évaluer des postes de gestionnaires.

Son organisation

Groupe de coordination Internet

Plusieurs directions de la CCQ étant engagées et concernées dans la réalisation et l'évolution de l'utilisation de nouvelles technologies de l'information, le Groupe de coordination Internet est créé en janvier 2000 en vue de :

- assurer la planification et la coordination des activités relatives à la réalisation du site Internet et de son évolution ainsi que du déploiement des services électroniques;
- évaluer et intégrer les demandes des usagers au plan de déploiement prévu le cas échéant;
- rendre compte des résultats obtenus en fonction des indices de mesure et objectifs définis à l'intérieur du plan de déploiement et soumettre au comité de direction un état de situation du niveau d'évolution du plan sur une base régulière.

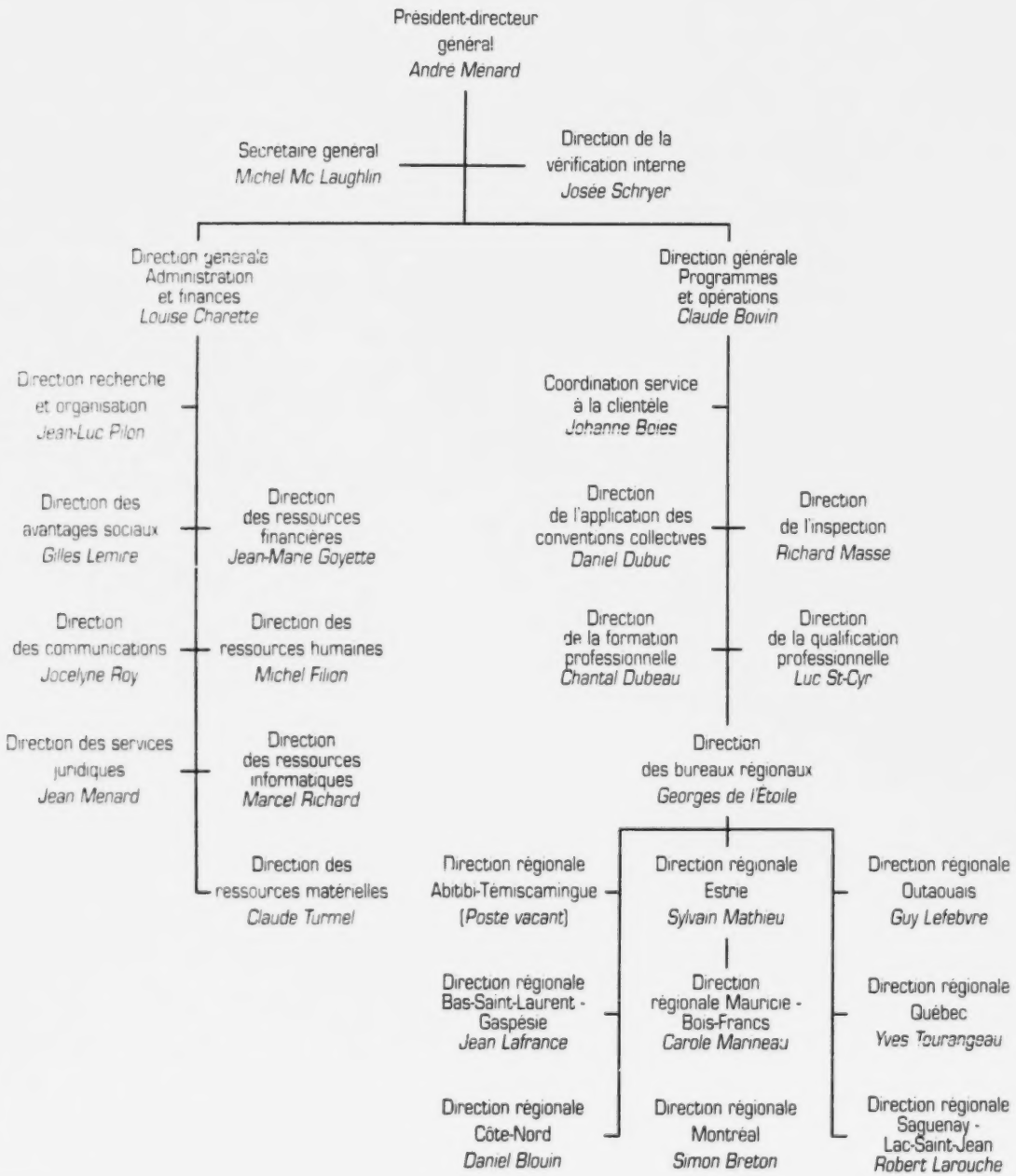
De janvier à décembre 2001, le Groupe de coordination tient 13 rencontres. Durant cette période, il a notamment :

- rencontré les directions responsables de services d'affaires afin d'apporter, le cas échéant, les ajustements nécessaires, les recommandations appropriées à la direction et les modifications requises au plan de déploiement initial;
- soulevé les problématiques particulières à une évolution adéquate du site et soumis les recommandations afférentes à la direction pour favoriser la mise en place de services appropriés;
- réalisé les suivis nécessaires relatifs aux indicateurs de mesure, commentaires et autres relatifs à l'achalandage, aux courriels et aux services;
- déterminé un plan de travail, une grille d'évaluation et procédé à la consultation des directions de la CCQ pour la détermination des services d'affaires potentiels pour la phase 2002-2004.

Il dépose le rapport d'activités de la première année du site (mai 2000-avril 2001) au Conseil d'administration de la CCQ.

Son organisation

L'organigramme



Produits et services

1. En vue de l'application des conventions collectives, des lois et règlements

Secteur d'activité	Service ou activité	Volume
Insolvabilité	Indemnisation des salariés (employeurs insolvables)	300 demandes annuelles 800 salariés indemnisés annuellement
	Récupération des sommes dues aux salariés	4 000 dossiers
	Instauration et maintien de mécanismes de détection et d'intervention auprès d'employeurs non conformes, en difficultés financières ou associés à des insolvabilités répétitives	100 dossiers
Inspection	Inspection de chantier	29 601 visites 5 445 plaintes de chantier traitées 68 processus de suspension de travaux
	Interventions aux livres	4 250 interventions 1 771 plaintes de salaires traitées 1,5 million d'heures réclamées 19,7 millions de $ réclamés
	Lettres d'état de situation	40 690 lettres émises
	Poursuites pénales acheminées en 2001	10 184
Interprétation de la loi et des conventions collectives (assujettissement, juridictions de métiers, etc.)		Environ 7 000 appels téléphoniques 150 réponses écrites
Services juridiques	Recours en faveur de salariés	663 recours en faveur de 3 800 salariés
	Soutien du champ d'application de la loi	91 nouveaux dossiers devant le commissaire de l'industrie de la construction

Son organisation

2. En vue de l'administration des régimes complémentaires d'avantages sociaux

Secteur d'activité	Service ou activité	Volume
Assurabilité	Nombre moyen d'assurés	81 370
	Nouveaux assurés	7 289
	Attestations scolaires analysées	12 581
	Modifications apportées au dossier du conjoint	8 812
	Modifications apportées au dossier des personnes à charge	10 313
Assurance vie	Prestations versées	5. 1 millions $
Assurance maladie	Prestations versées	100. 3 millions $
	Réclamations de médicaments par paiement direct avec MEDIC Construction	1.5 million de transactions
	Réclamations reçues par la poste	252 700 transactions
Assurance salaire	Prestations versées en indemnité hebdomadaire	7. 3 millions $
	Prestations versées en indemnité mensuelle	9.0 millions $
	Appels au président	24
	Plaintes au directeur	62
Retraite	Rentes versées	384 millions $
	Prestations forfaitaires	27 millions $
	Relevés aux participants actifs	99 863
	Relevés aux participants inactifs	50 000
	Émissions de formulaires « Demande de prestations »	12 752
	Demandes de prestations complétées	5 798
	Dossiers de décès reçus	3 615
	Dossiers de remboursement des heures après retraite	7 472

3. En vue de la gestion de la main-d'œuvre

Secteur d'activité	Service ou activité	Volume
Qualification professionnelle	Identification de la main-d'œuvre	8 953 dossiers crees 46 462 modifications
	Identification de locaux syndicaux	40 540 entrees
	Avis d'embauche et de mise-a-pied	164 710
	Carnets d'apprentissage	9 847 carnets crees 15 272 mises a jour
	Admissions a l'examen de qualification	2 441 titulaires de certificat de competence-apprenti 1 412 non titulaires de certificat de competence-apprenti
	Reprises d'examens	939
	Delivrance de nouveaux certificats de competence-apprenti	2 595 diplômes de metier 3 471 non diplômes
	Delivrance de nouveaux certificats de competence-occupation	1 885 diplômes du cours chantiers, equipements et organismes 969 non diplômes
	Duplicatas de certificats de competence et de carnets d'apprenti	2 972 demandes acceptees
	Delivrance d'exemptions a detenir un certificat de competence	3 841 nouvelles demandes 2 774 renouvellements de demande 667 refus
	Emission de certificats en vertu des ententes interprovinciales	473 certificats
	Certificats de boutefeu	56 admissions a l'examen 323 renouvellements 3 duplicatas

Son organisation

4. En vue du développement des compétences de la main-d'œuvre

Secteur d'activité	Service ou activité	Volume
Formation professionnelle	Stages d'été pour étudiants	74 étudiants
	Promotion des activités de perfectionnement et recyclage	115 000 dépliants acheminés à la clientèle salariée 4 400 répertoires acheminés aux entreprises
	Réalisation des cours Chantiers, équipements et organismes	65 cours de formation 1 322 participants
	Réalisation des activités de perfectionnement et de recyclage de la main-d'œuvre	332 cours de formation 3 503 salariés participants 5,7 millions $ investis en coût de formation
	Incitatifs versés à la clientèle qui suit une activité de perfectionnement et recyclage	3 405 personnes soutenues 2,6 millions $ versés à la clientèle
	Administration des examens de qualification	5 980 examens administrés 487 séances régulières d'examens 83 séances avec lecteur
	Remboursement des frais de qualification en soudage	808 demandes traitées 149 191 $ versés à la clientèle
	Dossiers d'études	200 dossiers de clients pour la reconnaissance de formation 252 dossiers en lien avec les examens

5. En vue de l'offre de services à la clientèle

Secteur d'activité	Service ou activité	Volume
Rapport mensuel	Rapport mensuel par telephone	38 704 rapports mensuels 3 385 employeurs
	Emission reguliere d'un avis de cotisation permettant à l'employeur de s'assurer qu'il produit correctement son rapport mensuel	8 830 employeurs concernes
Services en ligne	Transmission du rapport mensuel via un logiciel comptable (disponible depuis fevrier 2001)	74 employeurs
	Paiement electronique	695 paiements effectues par 207 employeurs pour le rapport mensuel (disponible depuis mai 2001) 72 paiements effectues par 35 employeurs pour la demande de lettre d'etat de situation (service disponible depuis octobre 2001)
	Demandes de lettre d'etat de situation	241 employeurs pour 1 209 demandes
	Demandes de mobilite de la main-d'œuvre	188 employeurs pour 1 225 demandes
	Courriels	2 198
Services telephoniques	Bureaux regionaux	44 277 appels
	Centres d'appels	440 250 appels
	Ligne Info penurie	39 058 appels
	Ligne Info perfectionnement	28 157 appels traites
	Ligne dediee aux employeurs	71 125 appels
Services aux comptoirs	Visites aux bureaux regionaux	90 445 visiteurs
Traitement du courrier		91 112

FAITS SAILLANTS

Faits saillants

À l'écoute de sa clientèle

Au cours de 2001, la CCQ réalise divers sondages en vue de connaître le niveau de satisfaction de ses clientèles en regard des services rendus.

Ainsi, dans le cadre de sa démarche d'amélioration continue de ses services, elle mesure en mai et juin la satisfaction de ses clientèles main-d'œuvre, entreprises de construction, retraités, associations patronales et syndicales en regard de dimensions telles l'accessibilité, les délais d'attente et de traitement, la clarté des informations fournies, la simplicité des démarches, les difficultés rencontrées lors des communications et ce, pour divers services précis. Les diverses clientèles partagent un même avis : les services rendus rencontrent et dépassent leurs attentes.

Engagée depuis deux ans dans la mise en place de services d'affaire destinés à alléger le fardeau administratif de ses clientèles, la CCQ met en place ses premiers services en ligne protégés et sécurisés via les inforoutes qu'elle offre aux employeurs et aux associations patronales et syndicales en février 2001. Le paiement électronique est également rendu possible au cours de l'année.

Des perceptions à corriger

À l'été 2001, la CCQ mène deux autres sondages auprès du grand public, des entrepreneurs et de la main-d'œuvre pour déterminer le niveau de notoriété de l'organisation et celui de l'industrie de la construction. Cet exercice s'inscrit dans une démarche devant mener à l'élaboration d'un plan stratégique quinquennal de communication dont les résultats seront mesurés périodiquement.

Dix dimensions relatives à l'industrie sont mesurées touchant notamment le positionnement de l'industrie par rapport aux autres secteurs d'activités, que ce soit au Québec ou d'ailleurs, les perceptions relatives à sa main-d'œuvre, à ses entreprises, à la réglementation, à l'intérêt pour les jeunes d'y accéder, aux règles d'accès, aux femmes, à la formation ainsi qu'au travail au noir. Les résultats de cette étude indiquent que l'industrie de la construction en général dispose d'une opinion favorable de la part du grand public de même que de la main-d'œuvre mais est moins élevée du côté des entrepreneurs. Le sondage confirme certaines perceptions qu'entretiennent tant le public que les acteurs de l'industrie relativement à l'accès à l'industrie, à la main-d'œuvre et à la formation qui y est offerte.

Pour ce qui est de la CCQ, sa notoriété de même que les perceptions relatives aux activités d'inspection sont mesurées. Les résultats indiquent que l'organisme demeure relativement peu connu du grand public par un peu plus d'une personne sur trois et que l'opinion lui est favorable de la part de la main-d'œuvre et du grand public mais est plus faible du côté des entrepreneurs.

La constitutionalité de la Loi R-20 confirmée par la Cour suprême

Le 19 octobre 2001, la Cour suprême du Canada rend son jugement dans l'affaire Advance Cutting & Coring Ltd dans lequel elle confirme la validité constitutionnelle des dispositions de la *Loi sur les relations du travail, la gestion de la main-d'œuvre et la formation professionnelle dans l'industrie de la construction* qui obligent tous les salariés de l'industrie de la construction à adhérer à une association représentative. La CCQ était intervenue devant la cour pour soutenir la constitutionalité de la loi.

De nouvelles conventions collectives dans l'industrie

C'est en septembre 2001 que les associations d'employeurs sectorielles et les associations représentatives signent une nouvelle convention collective dans chacun des quatre secteurs, laquelle vient à échéance en avril 2004. Il s'agit de la troisième série de conventions collectives signées depuis la mise en place du nouveau régime de relations de travail reconnaissant le processus de négociation de conventions collectives sectorielles.

Faits saillants

Favoriser la déclaration de l'activité : un engagement soutenu

La CCQ et ses partenaires se sont inscrits depuis 1995 dans la lutte contre le travail non déclaré menée par le gouvernement. Favoriser la réalisation de travaux en règle et la déclaration de toute l'activité de construction, représente pour l'industrie non seulement un moyen de contribuer à une meilleure équité fiscale pour tous les citoyens, mais aussi de reconnaître et de respecter les hommes et les femmes qui ont choisi d'y gagner leur vie.

Des sommes importantes sont consenties par le gouvernement du Québec pour assurer la déclaration de l'activité. Les résultats obtenus jusqu'à maintenant ont permis une récupération fiscale estimée à 710 millions de dollars grâce à l'augmentation de la déclaration des heures dans l'industrie de la construction. Sans ces efforts, on estime que les heures déclarées en 2001 auraient été de 26,1 millions inférieures à celles réellement déclarées. Compte tenu des sommes consenties depuis 1995, soit 34,3 millions de dollars, chaque dollar investi rapporte près de 21 $ au gouvernement.

Le développement de la compétence

Développer une main-d'œuvre compétente et en quantité suffisante est une nécessité pour une industrie cyclique et saisonnière comme la construction. C'est dans cette perspective qu'en 2001, la CCQ met en œuvre l'article 7 du *Règlement sur la délivrance des certificats de compétence* qui oblige la main-d'œuvre apprenti ayant intégré l'industrie par pénurie (sans diplôme de formation professionnelle dans le métier de l'apprentissage) à se former dans le programme d'études du métier.

Par ailleurs, une première expérience est menée pour permettre à des étudiants de faire des stages d'été rémunérés dans l'industrie de la construction.

En matière de formation continue, il faut souligner la promotion faite auprès de l'ensemble de la main-d'œuvre et des entreprises de l'industrie. Ce geste promotionnel et les incitatifs consentis par le Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction ont certainement soutenu la croissance de 48 % de participation aux activités de perfectionnement.

En 2001, la CCQ développe un tout nouveau service conseil aux entreprises désireuses de perfectionner leur main-d'œuvre. Dès son implantation, ce service promet d'être un succès puisqu'il est directement à l'écoute des besoins des entreprises.

Enfin, le volume croissant d'activités amène le CFPIC à identifier des besoins de formateurs en provenance de l'industrie. Une association est ainsi réalisée avec l'Université de Sherbrooke pour préparer à l'enseignement.

De nouveaux services aux assurés de MÉDIC Construction

Au niveau des régimes d'assurance, la CCQ développe un service d'adjudication électronique des soins dentaires en vue de permettre le paiement direct de ces soins au début de 2002. La mise en place de ce projet, similaire au paiement direct des médicaments, va entraîner des économies importantes des frais d'administration tout en améliorant de façon substantielle la qualité des services aux assurés.

Plusieurs services ont été mis de l'avant au cours des dernières années en vue de favoriser la qualité de vie et de réduire les coûts de soins de santé. Au cours de 2001, des services d'orthopédagogie et d'ergothérapie sont ajoutés au programme d'aide; il en va de même du traitement d'une dépression majeure ou pour une personne violentée offert aux assurés des régimes d'assurance des électriciens. De plus, on note une augmentation de 71 % du nombre de visites et une augmentation de 55 % des demandes d'aide au programme d'aide comparativement à 2000.

En 2001, une importante étude sur le programme *CONSTRUIRE en santé* est réalisée par des chercheurs de l'Université du Québec à Trois-Rivières. Le rapport d'évaluation détaillé témoigne des impacts positifs du programme et souligne que les stratégies d'intervention menées auprès des assurés fonctionnent bien. La recommandation finale confirme l'intérêt à poursuivre l'implantation du programme afin de réaliser les bénéfices escomptés au moment de son implantation.

Faits saillants

Un cadre de gestion des ressources humaines favorisant l'atteinte des objectifs

Pour assurer la satisfaction de ses clients, la CCQ doit pouvoir compter sur l'engagement et la mobilisation de chacun des membres de son personnel à l'égard des orientations et des objectifs corporatifs qui en découlent.

Dans ce contexte, la CCQ implante en 2001 le Programme de gestion de la performance individuelle qui tient compte du développement individuel du personnel hors convention, des valeurs privilégiées par l'organisation et des résultats attendus. Avec ce programme associé à la politique de rémunération du personnel hors convention, la CCQ entend valoriser autant la façon dont les résultats sont atteints que l'atteinte des résultats.

Par ailleurs, une évaluation menée auprès du personnel hors convention en fin d'année indique un niveau de mobilisation relativement élevé. En effet, les dimensions relatives à l'information, les relations avec le supérieur immédiat, l'utilisation de l'expertise et du potentiel, le travail d'équipe et le climat de travail indiquent des niveaux élevés de satisfaction. Toutefois, l'évaluation de l'organisation du travail et du développement du savoir-faire apparaît plus faible.

La présence d'artistes sur les chantiers de construction

En décembre 2001, la Loi R-20 est modifiée afin que les travaux de réalisation et de restauration d'une production artistique originale de recherche et d'expression ou son intégration à l'architecture d'un bâtiment ou d'un ouvrage de génie civil ou à leurs espaces intérieurs et extérieurs, exécutés par des artistes professionnels, membres d'une association reconnue dans les domaines des arts visuels et des métiers d'art, et par des restaurateurs professionnels, membres d'une association de restaurateurs reconnue par le ministre, soient exclus du champ d'application de la Loi R-20.

En outre, le législateur confie un nouveau pouvoir réglementaire à la CCQ afin que les personnes, non visées par la nouvelle exclusion, mais exécutant les travaux qui y sont décrits ou encore ceux impliquant l'utilisation de techniques anciennes, puissent demander, par l'intermédiaire de leur l'employeur, l'émission d'un certificat d'exemption dont la délivrance sera examinée par un comité. Ce comité, dont l'existence est prévue par règlement, sera présidé par la CCQ et composé de représentants syndicaux et patronaux de l'industrie de la construction ainsi que de représentants d'associations culturelles et gouvernementaux.

RÉSULTATS

Résultats

Le rôle de la CCQ lui permet d'agir au sein de l'industrie de la construction comme un instrument privilégié pour favoriser le développement harmonieux de ce secteur d'activité et de représenter, pour l'ensemble de ses partenaires, un lieu de discussions et d'échanges, où ensemble, ils peuvent convenir de consensus et définir des solutions favorables au développement de cette industrie.

Afin de remplir efficacement les mandats qui lui sont confiés, la CCQ définit deux orientations stratégiques pour 2001. De plus, pour guider ses actions dans l'atteinte des résultats escomptés, la direction fixe six enjeux auxquels sont greffés des axes d'intervention et des objectifs spécifiques.

Orientations

Orientation	Orientation
1. Améliorer la satisfaction de la clientèle en regard des services qu'elle reçoit.	Allégement des mesures et des formalités administratives
	Amélioration de l'accessibilité de la clientèle au service de première ligne
	Amélioration continue
2. Assurer la santé financière de l'organisation.	Création d'une réserve de contingence pour éviter de recourir à la marge de crédit lors d'un retournement de conjoncture
	Maintien du plan d'effectifs à un niveau permettant le maintien de cette réserve

Résultats

Enjeux

Enjeu	Axes d'intervention
1. Assurer l'interprétation uniforme des conventions collectives dans un climat harmonieux de travail	Prévention et résolution des litiges relatifs à l'interprétation des conventions collectives
	Maintien de l'intégralité du champ d'application de la loi
2. Favoriser l'application de la loi, des règlements qui en découlent et des conventions collectives en assurant la déclaration de l'activité.	Augmentation de la connaissance des chantiers et des contrats à risque
	Intervention accentuée sur les chantiers à risque et résolution des problématiques
	Sensibilisation et mobilisation de l'industrie aux effets positifs de l'activité déclarée et conforme
3. Assurer une main-d'œuvre en qualité et en quantité suffisantes et favoriser l'entrée et le maintien des femmes dans l'industrie de la construction.	Développement d'une relève compétente
	Soutien à la progression des apprentis et gestion de la qualification professionnelle
	Formation continue de la main-d'œuvre
	Maintien, voire amélioration des mécanismes permettant de répondre aux besoins spécifiques et quantitatifs de main-d'œuvre de l'industrie
4. Améliorer la qualité de vie des personnes admissibles aux régimes complémentaires d'avantages sociaux.	Adaptation des régimes complémentaires d'avantages sociaux à la réalité et aux besoins de l'industrie
	Prévention des problèmes de santé mentale et physique et intervention efficace lorsqu'une personne en est l'objet
5. Administrer efficacement les fonds confiés à la CCQ.	Obtention des rendements conformes à la politique de placement
6. Protéger la main-d'œuvre contre toute perte de salaire.	Entreprise des poursuites requises
	Réalisation d'interventions préventives
	Actions en recouvrement

Résultats

Orientation 1 Améliorer la satisfaction de la clientèle en regard des services qu'elle reçoit

L'efficacité d'une organisation se mesure à la qualité des services qu'elle rend, à l'ingéniosité qu'elle déploie pour que ceux-ci soient novateurs, adaptés et appropriés. Dans cette perspective, l'amélioration continue des services rendus à la clientèle est fondamentale. C'est la raison pour laquelle la CCQ en a fait un enjeu déterminant.

En effet, la raison d'être de la CCQ est sa clientèle, principalement celle des employeurs et de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction, soit près de 300 000 personnes. À ce premier type de clientèle, un second est appelé à s'adresser à la CCQ en raison des mandats de l'organisme ou de son intérêt à l'industrie de la construction : intervenants de l'industrie, du gouvernement, chercheurs, étudiants, etc.

La CCQ est appelée à répondre en moyenne chaque année à plus d'un million de demandes d'information ou de traitement de dossiers en provenance de toutes les régions de la province et certaines même hors Québec. Ces demandes d'information et de traitement portent sur un nombre élevé de services découlant des divers programmes administrés par la CCQ (avantages sociaux, gestion de la main-d'œuvre, formation professionnelle, etc.). De plus, diverses obligations sont engendrées par la loi et la réglementation.

Allègement des mesures et des formalités administratives

En 2001, la CCQ poursuit la mise en place ou le développement de mesures d'allégement administratif à la faveur des clients de l'industrie, plus particulièrement les entreprises de construction. Par ces différents projets, la CCQ s'inscrit à l'intérieur du décret gouvernemental visant l'allégement administratif et poursuit un cheminement entrepris depuis de nombreuses années.

Les moyens privilégiés pour favoriser une diminution des formalités administratives et simplifier les mesures ne pouvant être abolies s'articulent principalement autour des volets suivants :

1. Développement de services d'affaires électroniques et utilisation des nouvelles technologies de l'information

En introduisant des services s'appuyant sur les nouvelles technologies de l'information, la CCQ entend élargir l'accessibilité à ses services en plus de faciliter les différentes formalités en privilégiant des validations automatiques, en réduisant les champs à compléter et en fournissant une aide en ligne tout au cours de l'opération.

Quoique la CCQ se soit lancée dans le développement de ces services seulement depuis l'an 2000, elle accélère leur mise en place afin que sa clientèle puisse bénéficier rapidement des avantages offerts par ce nouveau moyen de communication. Tous les services planifiés pour l'an 2001 sont introduits tel que prévu à la planification.

Résultats

Nouveaux services 2001

Consultation des taux d'avantages sociaux et des cotisations syndicales via des tables personnalisees depuis février 2001.

État des bassins de main-d'œuvre depuis février 2001 selon un profil personnalisé au besoin de l'employeur.

Complétion, transmission via un logiciel et paiement du rapport mensuel depuis mai 2001.

Completion, validation et transmission de la demande de lettre d'état de situation depuis mai 2001.

Transmission des mouvements de main d'œuvre (embauche et mise a pied) depuis juin 2001.

Ajouts de nombreuses rubriques sur le site Internet pour actualiser l'information et elargir les domaines couverts facilitant ainsi l'obtention d'information sans recours aux services telephoniques.

2. Informations de meilleure qualité

Révision du dépliant « Comment enregistrer son entreprise de construction » afin d'en faciliter la consultation et améliorer la clarté des démarches requises.

Actualisation du « Guide pratique de l'employeur » en bonifiant le contenu et en facilitant sa consultation et la clarte des informations fournies.

Acces a une ligne dediee aux employeurs pour reduire les delais d'attente et assurer une equipe de preposes formes aux besoins de cette clientele.

Investissement important dans la formation des preposes aux renseignements. Identification des modules de formation prioritaires et dispensation de ces 18 modules a 98 ressources de premiere ligne.

Revision et simplification du formulaire de demande d'exemption.

Mise en place d'un service telephonique specifiquement dedie au perfectionnement de la main d'œuvre.

3. Faciliter la complétion, la transmission et le paiement du rapport mensuel

La CCQ maintient son service de rapport mensuel par telephone destiné aux employeurs ayant a leur emploi moins de 10 salaries. En 2001, les nouveaux employeurs sont informes de façon plus particuliere de l'existence et des avantages de ce service afin d'en favoriser l'adhesion.

Objectif	2001	2000
Augmenter le nombre d'employeurs adherant au service	3 385	2 800

Les mesures adoptees afin d'ameliorer la comprehension de l'employeur dans la production de son rapport mensuel sont reconduites en 2001. Les seances d'information sont constamment revues et s'adressent non seulement à tous les nouveaux employeurs mais egalement à ceux qui voudraient mettre à jour leurs connaissances. En 2001, on compte 75 seances pour 363 employeurs dans l'ensemble du reseau regional.

De plus, la CCQ poursuit la transmission d'avis de cotisation mensuel destine aux employeurs ayant transmis un ou plusieurs rapports comprenant des erreurs imputables a une interpretation. Cet avis est redige de façon a permettre a l'employeur de mieux completer les prochains rapports mensuels.

Résultats

Amélioration de l'accessibilité de la clientèle au service de première ligne

Le service de première ligne est assuré par un service téléphonique accessible dans toutes les régions du Québec et dispensé par deux centres d'appels, de même que par un service au comptoir dans les dix points de service régionaux. Diverses transactions et demandes d'information sont traitées par voie de courrier.

Afin de favoriser l'accès aux services dans certaines régions non desservies par un bureau régional ou un point de service, la CCQ effectue, depuis deux ans, sur une base mensuelle, des visites itinérantes dans les régions du Témiscamingue et du Pontiac. Au cours de 2001, près de 12 visites, tenues dans chacune de ces régions, permettent de rencontrer des citoyens afin, d'une part, de répondre à leurs questions sur les modalités d'accès au régime de l'industrie de la construction et d'autre part, leur permettre de réaliser des examens de qualification à proximité de leur demeure.

Au cours de 2001, la CCQ répond à près de 625 000 appels soit une augmentation de 13,5 % comparativement à 2000. Le courrier traité augmente de 2 % au cours de l'année. Toutefois, le nombre de visiteurs diminue de 2, 7 %, avec un peu plus de 90 000 visiteurs.

Durant l'année 2001, quelque 15 000 entreprises sont invitées à mettre à jour l'information inscrite à leur dossier. Cette opération s'inscrit dans une démarche proactive afin d'améliorer l'intégrité et la qualité des informations contenues au fichier « employeur » et réduire l'engorgement téléphonique.

Objectif	2001	2000	1999
Réduire le taux d'abandon des appels reçus	14 %	15 %	14 %
Réduire les délais moyens de réponse des appels téléphoniques reçus	150 sec.	180 sec.	210 sec.
Améliorer le délai de traitement du courrier reçu	5 jours	15 jours	N/D

On remarque donc des améliorations aux résultats en 2001 et ce, malgré une augmentation du volume à traiter. Les investissements consentis au chapitre de la formation du personnel combinés à un accroissement des ressources affectées dans les centres d'appels ont sans aucun doute contribué à l'atteinte de ces résultats.

Plusieurs initiatives sont mises de l'avant en 2001 afin d'améliorer l'accessibilité aux services téléphoniques dans les centres d'appels. Tout en couvrant une multitude d'activités, les efforts visent principalement à :

- améliorer la qualité et la précision des informations écrites aux clients afin de réduire, sinon éliminer, la nécessité de communiquer avec l'organisme;
- respecter le délai de traitement des demandes des clients;
- accroître la nature et le niveau de détails des rubriques rendues disponibles sur le site Internet;
- revoir la distribution du travail en vue d'accélérer certains traitements.

En 2001, ces mesures d'amélioration initiées par différentes équipes au sein de la CCQ, totalisent quelque 25 projets.

Résultats

Amélioration continue

Au cours de l'année 2001, des sondages sont réalisés en vue de mesurer le taux de satisfaction de la clientèle relativement à la qualité des services offerts. C'est ainsi que les salariés, employeurs, retraités, représentants patronaux et syndicaux et le personnel de la CCQ sont invités à réaliser cet exercice.

Selon les résultats obtenus, les divers services rendus rencontrent et dépassent les attentes dans la majorité des cas, parfois à des niveaux très élevés. C'est la clientèle des personnes retraitées qui enregistre le niveau de satisfaction le plus élevé. L'accès à la ligne téléphonique demeure la dimension qui enregistre un niveau d'insatisfaction inquiétant de 50 %. La clarté des explications, le souci du personnel de satisfaire le client et la simplicité des formalités font partie des principales zones de satisfaction reliées aux dimensions de communication. Les délais de traitement et l'attente pour l'obtention d'un service par téléphone sont parmi les plus faibles. Des résultats plus détaillés sont disponibles sur le site Internet de la CCQ.

Cet exercice fournit une multitude d'informations qui permettront d'orienter nos façons de faire afin de mieux répondre à nos clientèles et améliorer nos façons de faire. Ces sondages s'inscrivent dans la poursuite des actions entreprises en 2000 et visant à implanter la politique de service à la clientèle.

Rapports mensuels

La CCQ offre aux employeurs qui embauchent moins de dix salariés le service de rapport mensuel par téléphone. Le temps moyen de la conversation téléphonique est estimée à trois minutes. En 2001, 38 704 rapports mensuels sont transmis de cette façon à la CCQ.

Objectif	2001	2000	1999
Le temps d'attente moyen pour obtenir une réponse doit être inférieur à une minute	98 secondes	37 secondes	45 secondes

En 2001, la CCQ enregistre une augmentation des délais durant la seconde moitié de l'année imputable à l'augmentation du roulement du personnel et l'obligation pour l'employeur de produire deux rapports au mois de septembre s'ajoute à ces facteurs une croissance de l'adhésion au service de 21 %.

Traitement de l'admissibilité aux régimes d'assurance

Le régime d'assurance de l'industrie de la construction offre des protections d'assurance vie, maladie et salaire. La CCQ doit déterminer, en fonction des règles adoptées par l'industrie, l'admissibilité des salariés, des retraités et des personnes à charge.

Objectif	2001	2000
Traiter les demandes d'admissibilité dans un délai moyen de 10 jours ouvrables	4,6 jours	5 jours

Résultats

Traitement des demandes d'assurance maladie

La CCQ est responsable du remboursement des réclamations d'assurance maladie relatives, entre autres, à l'achat des médicaments et des soins dentaires. En 2001, 253 000 demandes font l'objet d'analyses et de remboursements, soit 10 % de plus qu'en 2000.

Quoique 94 % des médicaments fassent l'objet d'un remboursement automatique par l'entremise des pharmaciens, certains assurés transmettent leurs demandes par la poste. De plus, les frais dentaires et d'autres professionnels de la santé doivent faire l'objet d'une demande de remboursement.

Objectif	2001	2000
Traiter les demandes d'assurance maladie dans un délai moyen de 10 jours ouvrables	12,2 jours *	11 jours

* La CCQ entreprend en 2001 le développement d'un projet de transmission et de traitement automatisé des demandes de remboursement des soins dentaires. Cette mesure diminuera les délais de remboursement à compter de janvier 2002.

La croissance du nombre d'assurés et l'augmentation de la variété des bénéfices expliquent la hausse des délais de traitement.

Traitement des demandes d'assurance salaire

La CCQ est responsable du traitement des demandes d'indemnisation de salaire en cas de maladie de l'assuré.

Le régime d'indemnisation offre des prestations d'assurance salaire court terme et long terme.

Objectif	2001	2000
Traiter les demandes d'assurance salaire dans un délai moyen de 10 jours ouvrables	4 jours	6 jours

Traitement des demandes de retraite

La CCQ est responsable de la gestion du régime de retraite des salariés de l'industrie. À cette fin, elle reçoit les demandes des salariés, les analyse et effectue le paiement de la rente ou des montants forfaitaires. En 2001, 5 798 nouvelles demandes sont traitées, soit une augmentation de 6 % par rapport à 2000.

Objectif	2001	2000
Traiter les demandes de prestation des participants actifs dans un délai de 30 jours	16 jours ouvrables	16 jours ouvrables
Maintenir à un maximum de 1 % le nombre d'erreurs dans le traitement des dossiers	Moins de 1 %	Aucune erreur

L'ajout de personnel en fonction de l'augmentation du volume explique le maintien des délais de traitement.

Résultats

Demandes de correction de l'employeur

Apres avoir transmis son rapport mensuel a la CCQ, l'employeur peut se rendre compte d'une erreur de calcul, un nombre d'heures déclarées incorrect, un mauvais taux de cotisation, etc. Dans un tel cas, l'employeur transmet une demande de correction. Son traitement est un processus qui engendre plusieurs activités : vérification, validation, manipulation de documents et communication avec l'employeur.

En 2001, la CCQ traite 5 289 demandes, soit une augmentation de près de 26 % par rapport a l'an dernier. Malgré cette hausse, les résultats ne sont que légèrement inférieurs au niveau observé en 2000.

Objectif	2001	2000	1999
Assurer le traitement de toute demande en moins de 90 jours	93 %	95 %	83 %

Nouveau service

Des demandes de formation adaptée au besoin d'une entreprise peuvent être financées par le Fonds de formation de l'industrie de la construction. Un nouveau service permet de solliciter et accompagner les entreprises dans leurs démarches de formation en fournissant, grâce a une équipe de professionnels, le soutien permettant d'analyser les besoins, de développer au besoin des contenus de formation adaptés et de faciliter les démarches de financement et d'organisation des activités.

Orientation 2 Assurer la santé financière de l'organisation

Le financement de la CCQ est privé. Il provient principalement d'un prélèvement de 1,5 % sur la masse salariale de l'industrie de la construction assujettie à la loi ainsi que du remboursement, à même certains fonds qu'elle administre, des sommes encourues pour l'administration de services tels le perfectionnement de la main-d'œuvre ou les avantages sociaux.

Le niveau d'activité influe sur le niveau de revenus de la CCQ. La rémunération des ressources de l'organisme représente plus de 70 % des dépenses. Afin d'assurer sa santé financière à long terme, la CCQ fixe deux objectifs.

Création d'une réserve de contingence pour éviter de recourir à la marge de crédit lors d'un retournement de conjoncture

Le niveau de ce fonds est révisé chaque année selon des perspectives quinquennales et s'élève à six millions de dollars pour l'année 2001. Ce niveau est atteint au 31 décembre 2001.

Maintien du plan d'effectifs à un niveau permettant le maintien de cette réserve

Pour la même période, le contrôle serré des dépenses est maintenu, ce qui se traduit, entre autres, par un taux de roulement de 5 %. Ceci permet à la CCQ de contenir la croissance des dépenses relatives à ses ressources humaines selon les objectifs fixés.

Enjeu 1 Assurer l'interprétation uniforme des conventions collectives dans un climat de travail harmonieux

De par la loi, la CCQ est responsable de l'application et du respect des conventions collectives prévues à l'intérieur du champ d'application de la Loi R-20. Le régime de relations de travail divise l'industrie de la construction en quatre secteurs, soit le secteur industriel, le secteur institutionnel et commercial, le secteur génie civil et voirie et le secteur résidentiel. La loi prévoit que les conventions collectives sectorielles doivent se renouveler à tous les trois ans, et ce, depuis 1995. Les quatre conventions collectives actuelles, signées en 2001, viennent à échéance le 30 avril 2004.

C'est la raison pour laquelle la principale préoccupation de la CCQ est d'assurer une application équitable et uniforme des conditions de travail, de prévoir les mesures adéquates pour prévenir les situations conflictuelles susceptibles de survenir et d'éviter un processus menant à la judiciarisation d'un différend. Un chantier dont les travaux se déroulent à l'intérieur d'un climat de travail favorable est profitable à tous les intervenants. Un ensemble de mesures sont mises en place en ce sens.

Certaines de ces mesures sont prévues par les signataires des conventions collectives et lient la CCQ. À travers ces quatre conventions collectives, les parties signataires ont prévu qu'en cas de mésentente relative à un problème d'application, un comité des parties au sein duquel la CCQ joue un rôle de facilitateur, se rencontre pour régler les différends. Un seul cas à signaler en 2001.

Également, en ce qui concerne les conflits de juridictions de métiers ou d'occupations, l'industrie s'est dotée d'un Comité de résolution des conflits de compétence dans les conventions collectives des secteurs industriel, institutionnel et commercial et génie civil et voirie, dans le but de déjudiciariser les conflits et de ne pas entraver la continuité des travaux sur les chantiers. La CCQ assume la gestion et le soutien de ce comité en plus d'assurer une rôle conseil.

Voici quelques statistiques en ce qui concerne le Comité de résolution des conflits de compétence.

Tableau 3

Comité de résolution des conflits de compétence

Nombre de différends

Secteur	1999 (Mars à décembre)	2000	2001	Total	Cas retirés	Auditions par le comité	Ententes	Décisions rendues par le comité	Cas contestés par le commissaire
Industriel	20	19	16	55	4	51	5	46	10
Commercial	1	1	5	7	2	5	0	5	1
Génie	0	2	5	7	1	6	0	6	2
Total	21	22	26	69	7	62	5	57	13

Comme on peut le constater à la lecture de ce tableau, 23 % des décisions sont contestées suite à une décision du Comité de résolution de conflits de compétence.

Résultats

Prévention et résolution des litiges relatifs à l'interprétation des conventions collectives

D'autres mécanismes relèvent directement de la CCQ en vertu des responsabilités qui lui sont confiées. Afin d'assurer l'interprétation uniforme des conventions collectives dans un climat de travail harmonieux, la CCQ privilégie la conciliation préventive avec les parties afin de prévenir et de résoudre les litiges à la source. Cette orientation suggère la déjudiciarisation de conflits.

Ainsi, un service d'information et de formation de première ligne est disponible afin de répondre à toute question relative au contenu des conventions collectives. Les questions plus complexes et requérant une interprétation sont référées à une équipe de conseillers. Finalement, la CCQ développe un moteur de recherche hautement spécialisé à l'intérieur des conventions collectives dans le but de simplifier leur application et de les rendre plus accessibles. Ce projet est en développement et certaines rubriques seront disponibles en 2002.

Pour certains grands chantiers, des démarches sont entreprises auprès des parties signataires et des intervenants sur le terrain afin de convenir des conditions de travail qui s'appliquent et de les sensibiliser aux conséquences de leur non-respect. Ces rencontres de prévention se déroulent de préférence avant le début des travaux, ce qui a pour effet, dans la majorité des cas, d'établir les conditions de travail relatives aux conventions collectives en vigueur sans qu'il y ait de conflits majeurs lors de l'exécution des travaux. Trois cas de ce type sont à signaler en 2001.

Maintien de l'intégralité du champ d'application de la loi

Dans le cadre de l'application de la loi, la CCQ est appelée à prendre position en regard d'activités qu'elle juge comme faisant partie intégrante du champ d'application. À cette fin, un mécanisme est mis en place afin d'assurer que chaque demande de contestation d'un intervenant soit traitée de façon objective. Ce processus se déroule comme suit :

- la demande est analysée par la CCQ de façon à bien comprendre les travaux concernés;
- en fonction de la loi, de ses règlements ainsi que de la jurisprudence en vigueur, la CCQ prend position en regard de l'assujettissement ou non des travaux;
- la position de la CCQ est communiquée avec toute l'information requise au requérant.
- si le requérant n'est pas satisfait de la réponse de la CCQ, il peut en faire appel au commissaire de l'industrie de la construction dont la décision est sans appel et à laquelle les parties doivent obligatoirement se soumettre.

Ce processus permet de prévenir et de résoudre d'éventuels conflits, éliminant ainsi un nombre important de recours au commissaire de l'industrie de la construction en fournissant une décision fondée sur le cadre législatif. Par contre, le demandeur peut en appeler devant le commissaire.

Pour ces appels, les résultats suivants sont obtenus :

Objectif	2001	2000	1999
Défendre et gagner les causes devant le commissaire de l'industrie de la construction (% causes avec décision favorable)	80 % 32 décisions favorables sur 40 décisions rendues	84 % 36 décisions favorables sur 43 décisions rendues	85 % 49 décisions favorables sur 58 décisions rendues

Enjeu 2 Favoriser l'application de la loi, des règlements qui en découlent et des conventions collectives en assurant la déclaration de l'activité

Pour assurer l'application des conditions de travail, la conformité des salariés et des employeurs édictée par la réglementation afférente ainsi que la validation des remises mensuelles en fonction des activités de construction identifiées sur les chantiers, la loi accorde à la CCQ un certain nombre de pouvoirs.

Ceux-ci lui permettent de visiter les chantiers de construction; d'exercer les recours civils pour les personnes exerçant une occupation ou un métier et qui sont lesées dans leurs droits; de vérifier les livres comptables afin de contrôler et de vérifier l'encaissement des cotisations et des prélèvements prévus par la loi ou par une convention collective et de recommander des poursuites pénales lorsque les diverses obligations ne sont pas respectées. De plus, elle dispose d'autres pouvoirs, tels que la suspension des travaux et la rédaction de réclamation établie au moyen d'une expertise basée sur l'étendue des travaux ou par tout autre moyen de preuve.

Pour exercer ces pouvoirs, la CCQ dispose d'une équipe d'inspecteurs, de techniciens et d'agents de bureau dans chacun de ses bureaux régionaux. Les sommes consenties par le gouvernement du Québec pour percevoir tous les revenus permettent un accroissement important de ce nombre depuis maintenant six ans. Plus de 50 % des ressources totales de la CCQ sont affectées directement à ce mandat.

Depuis 2000, la CCQ vise à maximiser l'efficacité des interventions en matière d'inspection en misant sur :

- l'établissement et l'implantation d'objectifs spécifiques pour l'ensemble du réseau régional ainsi qu'un suivi et un soutien constant pour en assurer la réalisation;
- l'augmentation continue de l'efficience des procédés, des outils et des encadrements.

La stratégie mise en place est orientée sur trois axes :

- l'amélioration de l'efficacité et de l'efficience des moyens de contrôle permettant le dépistage des problématiques ainsi que de leur correction;
- la sensibilisation et l'éducation des acteurs de l'industrie;
- la mise en place de mesures d'allégement administratif destinées aux entreprises de construction (mentionnons que cet axe a été traité à l'intérieur de l'orientation 1).

Ainsi, la CCQ vise à orienter ses interventions de contrôle vers les situations les plus à risque tout en facilitant la vie à ceux qui respectent leurs obligations.

Les indicateurs actuellement disponibles permettent d'apprécier une évolution positive de la situation. En effet, le ratio d'heures travaillées par million de dollars investis dans le secteur institutionnel et commercial est passé de 10 600 heures en 1994 à 17 668 heures en 2001. Au niveau du secteur résidentiel, il apparaît que 375 heures sont déclarées par logement construit en 1994. En 2001, ce nombre s'élève à 479.

Par ailleurs, la révision de l'ensemble du processus de gestion des réclamations civiles et l'amélioration globale des processus de travail liés à l'inspection de chantier sont autant de projets majeurs amorcés en 2000 et qui se poursuivent au cours des prochaines années.

Résultats

Augmentation de la connaissance des chantiers et des contrats à risque

La gestion de l'information est la pierre angulaire de toutes les activités d'inspection. En effet, l'information recueillie est utilisée pour guider les interventions aux livres et aux chantiers vers les situations les plus à risque.

La CCQ dispose d'un registre informatisé des chantiers et des intervenants qui permet de compiler les informations sur l'activité de construction et sur les intervenants qui exercent leurs activités sur les chantiers.

En plus de doter la CCQ d'informations essentielles au repérage d'anomalies, les actions réalisées en vue de recueillir les informations assurent une plus grande visibilité et constituent un incitatif au respect de la réglementation et à la déclaration de l'activité.

Objectif

Augmenter la proportion en % des contrats à risque saisis dans les secteurs commercial et institutionnel ainsi que dans le secteur résidentiel par rapport à l'année 2000. À l'intérieur des secteurs d'activité, concentrer davantage la saisie dans les travaux d'agrandissement, de modification et de rénovation. Dans le secteur résidentiel, accroître la saisie des contrats d'autoconstruction.

En 2001, la répartition des 84 758 contrats saisis dans le registre est la suivante :

46,3 % (écart positif de 0,5 % par rapport à 2000) dans le secteur institutionnel et commercial dont 64,6 % (écart positif de 0,6 % par rapport à 2000) représentent des contrats d'agrandissement, de modification ou de rénovation;

42,3 % (écart positif de1,8 % par rapport à 2000) dans le secteur résidentiel dont 20,4 % (écart positif de 3,8 % par rapport à 2000) représentent des contrats d'autoconstruction;

6,4 % (écart négatif de 2,1 % par rapport à 2000) dans le secteur industriel dont 51,0 % (écart positif de 1,5 % par rapport à 2000) représentent des contrats d'agrandissement, de modification ou de rénovation;

5,0 % (dans le secteur génie civil et voirie, soit une proportion équivalente à l'an 2000).

Les résultats observés à la cueillette de l'information indiquent que les contrats saisis concernent davantage les secteurs et les types de travaux considérés comme les plus à risque.

Intervention accentuée vers les chantiers à risque et résolution des problématiques

En 2001, la CCQ vise à intervenir davantage sur les chantiers les plus à risque (non détention de certificat de compétence ou de licence de la Régie du bâtiment du Québec (RBQ) ou non déclaration d'heures travaillées) et à prendre en charge ces chantiers afin que les problématiques qui y sont constatées soient régularisées.

L'identification des risques s'effectue à partir des informations du registre, des plaintes ainsi que du signalement d'anomalies par les inspecteurs.

Résultats

Objectif

Obtenir une part de 23 % des visites avec au moins une infraction pour non détention de certificat de compétence ou de licence de la RBQ ou une recommandation de suivi aux livres pour non déclaration d'heures travaillées

Résultats	**2001**	**2000**
Ensemble des infractions (part observée)	22.9 %	23.4 %
Non détention d'un certificat de compétence ou licence RBQ	16.2 %	18.2 %
Recommandation de suivi aux livres	12.2 %	10.4 %

Depuis quelques années, la CCQ oriente ses interventions vers les chantiers les plus à risque et intensifie la prise en charge des situations de non conformité afin d'en forcer la correction. Le pouvoir de suspension des travaux, l'émission de licences restreintes et le suivi rigoureux des anomalies détectées aux livres incitent la régularisation. On constate depuis deux ans une diminution de la problématique de non détention de certificat de compétence ou de licence RBQ sur les chantiers de construction.

Objectif

Assurer un suivi sur plus de 69 % des visites où une évocation formelle a été formulée et ce, dans un délai de moins de trois jours.

Résultats 2001 70 %

Les intervenants non conformes rencontrés sont informés des risques découlant du non respect de la réglementation et de la possibilité de voir la licence de l'entrepreneur fautif annotée « restreinte ». Une évocation formelle de l'utilisation du pouvoir de suspension des travaux est utilisée dans le cas d'une situation de travail au noir sans équivoque où il est requis d'intervenir de façon soutenue et insistante pour obtenir la correction de situations non conformes. Ces cas doivent être suivis de visites rapprochées afin de vérifier si les corrections requises ont été apportées et, à défaut, procéder à la suspension des travaux.

Ces mesures réglementaires s'avèrent dissuasives et permettent de convaincre certains intervenants de respecter la réglementation et que les entrepreneurs et salariés délinquants soient remplacés par des intervenants conformes.

Objectif

Obtenir des interventions avec résultat (montant réclamé ou poursuite pénale pour refus de renseignements) sur plus de 58 % des interventions aux livres.

Résultats 2001 61 %

L'utilisation conjuguée des pouvoirs et des outils, telles la rédaction de réclamations établie au moyen d'une expertise basée sur l'étendue des travaux ou par tout autre moyen de preuve, le guide d'évaluation, l'expertise et l'information communiquée par les autres organismes ainsi que l'appropriation progressive des techniques de vérification comptable par les ressources contribuent à l'amélioration des résultats.

Résultats

Objectif

Réaliser un taux de perception immédiat avant judiciarisation des sommes réclamées suite à une intervention aux livres supérieur a 54 %

Résultats 2001 50 %

Ce resultat s'explique entre autres par la redaction en 2001 de reclamations importantes non perçues immediatement. Notons que de la formation est developpée à la fin de l'année afin d'améliorer le taux de perception ulterieurement.

Objectif

Effet net positif de la variation de la moyenne des heures déclarees par des entreprises ayant eu ou non une intervention aux livres

Résultats 2001 22 %

Les interventions aux livres sont aussi gerées afin de favoriser un changement de comportement chez les employeurs vises. Une analyse de l'impact des interventions aux livres et de leurs effets sur le comportement des employeurs est presentee dans le tableau qui suit :

Tableau 4

Moyenne mensuelle des heures déclarées par les entreprises actives

Janvier 1997 à novembre 2001

Entreprises avec un nombre moyen d'heures mensuelles rapportées un an avant	Moyenne mensuelle des heures déclarées un an avant l'intervention	Moyenne mensuelle des heures déclarées un an après l'intervention	Variation des heures suite à une intervention	Variation des heures lorsqu'il n'y a pas eu d'intervention	Effet net pouvant être attribuable aux interventions
500 et moins	57.8	118.4	105 %	20 %	85 %
500 et plus	1 517.9	1628.0	7 %	1 %	6 %
Ensemble des entreprises	264.6	352.7	33 %	11 %	22 %

La comparaison de la moyenne des heures déclarées par les employeurs suite à une intervention indique un accroissement de 33 % des heures déclarées. Un partie de cette croissance est attribuable à la conjoncture favorable (soit 11 %) qui profite a l'ensemble des entreprises ayant eu ou non une intervention. En termes nets, il demeure un effet de 22 % qui peut être attribuable aux interventions aux livres.

Résultats

Sensibilisation et mobilisation de l'industrie aux effets positifs de l'activité déclarée et conforme

Dans le cadre d'un sondage mené auprès du grand public, de la main-d'œuvre et des entreprises de construction en juin 2001 pour connaître les perceptions de ces publics en regard de l'industrie, la dimension relative au travail au noir est mesurée de même que les perceptions quant aux activités d'inspection menées sur le terrain. Ces indications permettront de reconsidérer et de préciser les stratégies de communication à privilégier pour favoriser un changement de comportement de la part de la clientèle à risque.

L'étude révèle que, à un niveau d'un peu plus de 75 %, on considère le travail au noir comme étant une problématique fréquente dans l'industrie de la construction. Cependant, la clientèle de l'industrie juge que les activités d'inspection contribuent à assurer le respect des lois, règlements et conventions collectives pour 87 % des répondants et à une moindre échelle (moins de 60 % en moyenne), on croit qu'elles ciblent les endroits où il existe un risque accru de travail au noir.

Résultats

Enjeu 3 Assurer à l'industrie une main-d'œuvre en qualité et en quantité suffisantes

Pouvoir disposer d'une main-d'œuvre compétente en qualité et en quantité suffisantes est une nécessité pour une industrie aux cycles économiques et saisonniers variables. Plus qu'un défi, il s'agit là d'un enjeu important pour la CCQ à laquelle le législateur a confié les deux mandats suivants :

Mettre en place et gérer un régime de formation et de qualification permettant à l'industrie de s'assurer une main-d'œuvre compétente.

Voir à l'application de la loi et des règlements se rapportant à l'embauche et à la mobilité de la main-d'œuvre afin de s'assurer d'une main-d'œuvre répondant aux besoins qualitatifs et quantitatifs de l'industrie.

Développement d'une relève compétente

Afin de favoriser le développement d'une relève compétente, la CCQ s'est dotée de plusieurs mécanismes au niveau de l'élaboration des programmes, de la gestion des écoles, d'une présence active dans le milieu, de la réglementation et de la promotion.

Au cours de l'année 2001, des travaux de révision sont menés avec le ministère de l'Éducation dans les programmes d'études suivants : briquetage-maçonnerie, carrelage, charpenterie-menuiserie, électricité, plâtrage, mécanique de protection contre les incendies, mécanique industrielle et de chantier et montage et installation de produits verriers.

Afin d'assurer la relève dans les titres occupationnels, l'opération Chantiers, équipements et organismes est reconduite en 2001. 1 427 personnes sont sélectionnées pour répondre aux besoins en main-d'œuvre et 1 322 réussissent le cours offert dans toutes les régions du Québec.

Les représentants patronaux, syndicaux et la CCQ sont activement engagés au sein de comités de gestion, de comités consultatifs, de comités aviseurs et de conseils d'établissement de centres de formation professionnelle.

Cet engagement permet de soutenir l'implantation des programmes d'études développés ou révisés avec la participation des sous-comités professionnels et d'améliorer la qualité de l'enseignement. En fait, l'industrie est formellement présente dans huit centres de formation professionnelle et participe à près d'une quarantaine de rencontres au cours de l'année 2001.

Pour promouvoir la volonté et l'engagement de l'industrie de la construction à intégrer une nouvelle main-d'œuvre formée, une publication destinée aux jeunes sur les métiers et titres occupationnels est distribuée dans le réseau scolaire et auprès de professionnels de l'orientation scolaire. De plus, la CCQ participe activement aux travaux devant mener aux Olympiades en formation professionnelle qui auront lieu en 2002 et répond aux sollicitations faites par le réseau scolaire concernant les exigences de formation dans l'industrie de la construction. Des actions de sensibilisation sont également réalisées pour inciter des femmes à se former dans l'un ou l'autre des programmes d'études de l'industrie de la construction.

Objectif	2001	2000	1999
Hausser de 2 % par année, la proportion d'apprentis titulaires d'un diplôme de fin d'études secondaires accordé par le ministère de l'Éducation pour l'un des 26 métiers de l'industrie	43 %	43 %	44 %

Résultats

Bien que la proportion de personnes admises avec un diplôme relativement aux personnes admises sans diplôme soit restée sensiblement la même que l'an dernier, en chiffres absolus l'année 2001 marque une régression dans le nombre de diplômés admis dans l'industrie de l'ordre de 3,7 % avec 2 595 personnes diplômées en 2001. Près de 4 500 personnes sont formées dans l'un ou l'autre des métiers de la construction par année.

On compte au cours de l'année 3 471 personnes qui accèdent à l'industrie en vertu des dispositions prévues en situation de pénurie de main-d'œuvre. Afin de s'ajuster à cette entrée massive de personnes non formées, la CCQ débute l'application de l'article 7 du *Règlement sur la délivrance des certificats de compétence* qui oblige ces personnes à suivre un module du programme d'études de leur métier pour assurer une relève compétente. Il y a donc plus de 6 250 personnes qui sont invitées à s'inscrire et à suivre un cours de formation dans le programme d'études de leur métier.

Soutien à la progression des apprentis et gestion de la qualification professionnelle

L'actuel régime d'apprentissage dans l'industrie établit des périodes d'apprentissage pour les 26 métiers de l'industrie. Ainsi, l'apprenti ayant complété son apprentissage doit se présenter à l'examen de qualification lequel, si réussi, lui permet d'obtenir le statut de compagnon. Afin de répondre aux attentes de l'industrie, la CCQ réalise des actions spécifiques présentées ci-après.

Développer des examens de qualification

Pour assurer l'adéquation entre la pratique du métier et les éléments évalués, les examens sont revus de façon régulière par des experts de métier et la CCQ. Au cours de l'année 2001, la CCQ procède à la conception d'un nouvel examen de charpentier-menuisier. Elle révise quatre examens, lesquels sont actuellement administrés à savoir : couvreur, mécanicien de chantier, peintre, poseur de systèmes intérieurs. S'y ajoutent l'examen de boutefeu et celui du cours *Utilisation sécuritaire des grues*.

Administrer le processus d'examen dans un souci d'approche client

En 2001, 5 980 examens de qualification sont administrés soit une diminution de 10 % par rapport à l'année 2000. De fait, la CCQ assure la tenue de 570 séances d'examen dont près de 15 % avec un lecteur pour répondre aux besoins de personnes analphabètes.

La CCQ s'intéresse à tous les commentaires exprimés par la clientèle lors de la passation des examens. Une lettre personnalisée est transmise à plus de 252 personnes au cours de l'année 2001 afin de réagir aux commentaires exprimés par les candidats.

Objectif	2001	2000	1999
Corriger les examens dans un délai moyen maximal de 5 jours ouvrables	2,8 jours	4,8 jours	6,5 jours
Administrer les examens dans un délai maximal d'attente de 60 jours suivant l'inscription du salarié	56 jours	61 jours	61 jours
Transmettre les résultats de l'examen dans un délai ne dépassant pas 10 jours ouvrables	10 jours dans 95 % des cas		

Le taux de réussite aux examens de qualification augmente constamment. D'un taux de réussite global de 47 % obtenu en 1994, il atteint 61 % en 2001.

Notons que la propension à réussir est nettement supérieure du côté des personnes diplômées. Le taux de réussite des diplômés est de 30 % supérieur à celui des non diplômés.

Résultats

Soutien à la qualification et à la requalification de soudage

Le Bureau canadien de la soudure a des exigences de qualification et de maintien de cette dernière à tous les deux ans. Pour y répondre, les conventions collectives dans l'industrie ont créé huit fonds de qualification en soudage.

Les règles d'utilisation de ces fonds en ce qui a trait aux coûts des séances d'examen et au remboursement des dépenses encourues par la main-d'œuvre, sont établies par les sous-comités professionnels et appliquées par la CCQ.

En 2001, la CCQ traite 808 demandes de remboursement pour un montant de 149 191 $. Par rapport à l'année précédente, c'est une augmentation de 22 % du volume de demandes et de 35 % du montant réclamé.

Favoriser la mobilité de la main-d'œuvre

La qualification interprovinciale reconnue par les provinces canadiennes permet une mobilité de la main-d'œuvre qualifiée partout au Canada. Sur le plan interprovincial, cette responsabilité relève du Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage (CCDA). La CCQ y contribue en participant aux analyses de tâches et à la validation de ces examens désignés sous le vocable « sceau rouge ».

Une seule banque d'items pour un examen interprovincial est en développement en l'an 2001. À cela, s'ajoutent 17 ateliers de validation de traduction des examens interprovinciaux auxquels participent les ressources désignées par les sous-comités professionnels pour un total de 70 jours/personne et 15 ateliers de validation d'analyse de profession demandent la participation de partenaires de l'industrie pour un total 18 jours/personne.

Formation continue de la main-d'œuvre

Afin d'améliorer la qualité de la main-d'œuvre, l'industrie veut favoriser la formation continue de la main-d'œuvre, principalement par des cours de perfectionnement et de recyclage. Afin de permettre la concrétisation de cette orientation, la CCQ, de concert avec ses partenaires de l'industrie, du réseau scolaire et du gouvernement met en place des mesures et des actions favorisant sa réalisation.

Satisfaire aux estimations de besoins de perfectionnement.

Le processus d'estimation des besoins de perfectionnement et de recyclage vise à répondre aux besoins de développement dans les métiers et occupations en fonction des activités économiques sectorielles et régionales.

L'estimation des besoins de perfectionnement et de recyclage est un processus auquel participent 26 sous-comités professionnels, neuf sous-comités régionaux et le CFPIC. Ces comités assurent une vigie par rapport au développement de leur métier ou occupation ou par rapport à l'activité économique de leur région, favorisant ainsi une estimation de besoins arrimée aux réalités de l'industrie.

Les estimations s'effectuent sur la période 2000-2001, soit celle correspondant au calendrier scolaire. Elles doivent couvrir l'ensemble des régions administratives de la CCQ ainsi que l'ensemble des métiers et occupations. Pour ces exercices, ces paramètres sont respectés. De plus, les estimations se réalisent à l'intérieur des délais prévus permettant l'organisation des activités en temps opportun.

En 2001, deux ressources professionnelles se joignent à l'équipe pour soutenir l'estimation et la satisfaction des besoins spécifiques aux entreprises. Ce nouveau service connaît une popularité immédiate.

Résultats

Développer les outils de formation

Dans le cadre des activités de perfectionnement et recyclage, la CCQ produit une vingtaine de nouveaux devis et contenus de cours visant à répondre à des besoins spécifiques dans l'industrie. En 2001, la CCQ rend disponible, au moins deux semaines avant le démarrage d'une activité de perfectionnement, un devis et contenu de cours. L'objectif est d'augmenter ce délai à trois semaines. Un délai plus long permet aux centres de formation et aux enseignants de mieux se préparer en vue de la dispensation de la formation et améliorer ainsi la qualité du perfectionnement.

De plus, grâce au Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction, la CCQ réalise une entente avec BICSI pour assurer la traduction de matériel d'apprentissage en câblage structuré et l'implantation d'un dispositif de formation pour l'enseignement. La CCQ est également à développer du matériel autosuffisant en charpenterie-menuiserie et ce, pour soutenir le perfectionnement de la main-d'œuvre. La CCQ entreprend le développement du matériel d'apprentissage pour les cours de révision des notions théoriques de chacun des métiers.

Assurer le financement des activités

Des demandes de financement sont déposées aux différents partenaires financiers à savoir : le ministère de l'Éducation (MEQ), Emploi-Québec, le Comité de gestion de l'utilisation du Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction et le Comité de gestion du Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel.

Avec le ministère de l'Éducation, les demandes s'appuient sur ses propres règles : ce dernier assume le coût de formation de toute personne qui s'inscrit à temps plein dans le programme d'études de son métier et satisfait aux conditions d'admission du programme.

Du côté d'Emploi-Québec, une entente réalisée permet le maintien des prestations d'assurance emploi à la main-d'œuvre de l'industrie qui se perfectionne.

Les conventions collectives prévoient pour chacun des secteurs le versement d'une contribution de 0,20 $ l'heure travaillée à des fonds de formation de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction. Pour les secteurs institutionnel et commercial, industriel ainsi que génie civil et voirie, il est convenu de gérer l'ensemble des contributions dans un même fonds. Ces conventions prévoient également la création du Comité de gestion de l'utilisation du Fonds de formation de l'industrie de la construction (CGUFF). La CCQ et le CGUFF se partagent les responsabilités en regard des décisions relatives aux dépenses du Fonds. Les sommes versées dans les fonds de formation sont utilisées pour financer des activités de perfectionnement et pour couvrir les frais reliés aux incitatifs à la clientèle. Des règles générales adoptées par le CFPIC et précisées par le CGUFF viennent encadrer ces dépenses.

Pour ce qui est du Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel, le comité créé doit convenir d'orienter l'utilisation qui sera faite des sommes du fonds de ce secteur. En 2001, le CFPIC adopte les règles générales de ce fonds et le Comité de gestion du Plan de formation doit en préciser les quanta.

En 2001, le Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction s'avère la source principale, voire quasi-exclusive, de financement : 85 % des frais directs de formation (ressources enseignantes, matières premières, matériel pédagogique, ressources en soutien) sont défrayés par ce fonds. La participation estimée du MEQ pour les travailleurs inscrits à temps plein dans le programme d'études de leur métier constitue 14 % des dépenses et le prélèvement fait au Plan de formation du secteur résidentiel, 1 %.

Promouvoir le perfectionnement et le recyclage

Au cours de l'année scolaire 2000-2001, la CCQ publie une offre comptant 1 046 cours répartis sur tout le territoire québécois. Cette offre est diffusée directement à 115 000 salariés et 4 400 répertoires complets sont acheminés aux entreprises. Cet envoi à l'ensemble de la main-d'œuvre et des entreprises permet l'inscription de plus de 8 265 personnes, soit un volume d'inscriptions sans précédent.

L'offre de service est périodiquement mis à jour et est disponible sur le site Internet de la CCQ.

Résultats

Mettre en place et administrer des mesures incitatives.

Les partenaires de l'industrie développent des mesures incitatives permettant de rembourser au salarié se présentant à une formation, selon des critères prédéfinis, une partie des frais encourus par celui-ci. Le paiement des incitatifs est réalisé par la CCQ et constitue un élément pouvant contribuer de façon importante à l'augmentation de la participation aux activités de perfectionnement. La CCQ vise donc à assurer le paiement rapide des incitatifs aux personnes admissibles dans le respect des règles établies. Les incitatifs à la formation sont financés par le Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction.

Les incitatifs consentis viennent diminuer l'impact lié à la hausse du prix de l'essence, établir des standards axés sur la réalité du marché en termes de prix d'hébergement et compenser pour des frais fixes encourus pour le déplacement à des cours. Ces incitatifs ont un effet favorable sur le niveau de participation de la clientèle aux activités offertes.

Objectif	2000-2001 *	1999-2000
Augmenter le ratio de personnes participant à des activités de perfectionnement par rapport à la population active dans l'industrie **Cible 2001 : 5 %**	3,4 %	3,4 %

* Pourcentage établi entre le nombre de personnes ayant participé aux activités et le nombre de titulaires de certificats de compétence au 31 décembre 2000.

Même si l'objectif n'est pas encore atteint, ce sont quelque 3 503 salariés qui participent à 332 activités, ce qui représente une croissance de 48 % par rapport à l'exercice 1999-2000. Notons que la main-d'œuvre obtient un taux de réussite de 93,5 % à ces activités.

La propension à terminer la formation s'est améliorée par rapport à l'an 2000. Le taux de rétention est en 2000-2001 de 87,3 % par rapport à 83,7 % pour l'exercice 1999-2000.

Objectif	2000-2001	1999-2000	1998-1999
Voir à la réalisation d'au moins une activité de formation dans chacune des régions	100 %	100 %	100 %

Il faut souligner que la contribution du Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction facilite l'organisation de groupes plus petits hors des grands centres urbains et permet ainsi à des métiers et occupations moins « populeux » d'avoir accès à des activités de perfectionnement et de recyclage.

Objectif	2000-2001 *	1999-2000
Voir à la réalisation d'au moins une activité de formation dans chacun des métiers	89 %	81 %

* Aucune activité n'a été réalisée dans les trois métiers suivants : monteur-mécanicien (vitrier), plâtrier et poseur de revêtements souples.

Résultats

En 2000-2001, tous les participants à une activité de formation sont invités à répondre à un questionnaire portant sur leur degré de satisfaction au cours. Ils devaient s'exprimer notamment sur les points suivants : contenu de cours, matériel, locaux, équipement, durée du cours, ressource enseignante, etc. Globalement, le niveau moyen de satisfaction exprimé par la clientèle est de trois sur une échelle de quatre.

Enfin, pour soutenir les centres de formation dans leur recherche de ressources enseignantes, la CCQ, avec le soutien du Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction, assure en 2001 une formation préparatoire à l'enseignement dispensée par l'Université de Sherbrooke à près de 120 personnes qualifiées de l'industrie.

Maintien, voire amélioration des mécanismes permettant de répondre aux besoins spécifiques et quantitatifs de main-d'œuvre de l'industrie

Accès à l'industrie

La main-d'œuvre de l'industrie doit obligatoirement détenir un certificat de compétence-apprenti, compagnon ou occupation. En 2001, ce sont quelque 17 487 nouveaux certificats de compétence qui sont émis à autant d'individus en vertu des règles d'admission, soit une diminution de 8,5 % par rapport à l'an dernier.

Tableau 5

Nouvelles émissions de certificats de compétence en 2001

Type de certificat	Nouvelles émissions
Apprenti	6 066
Compagnon	8 567
Occupation	2 854
Total	**17 487**

Pour la même période, la CCQ procède au renouvellement d'un peu plus de 94 800 certificats de compétence pour des personnes qui démontrent avoir exercé des activités de construction dans l'industrie au cours des 14 mois précédant l'échéance de leur certificat, soit 200 de plus qu'en 2000.

Tableau 6

Certificats de compétence renouvelés

Type de certificat	2001	2000	1999
Compagnon	62 730	62 605	60 296
Apprenti	20 170	20 091	17 719
Occupation	11 962	11 927	11 490
Total	**94 862**	**94 623**	**89 505**

Résultats

Considérant les admissions dans l'industrie et les règles de maintien de la main-d'œuvre, les 105 960 personnes qui détenaient un certificat au 31 décembre 2001 se répartissent tel qu'indiqué au tableau suivant.

Tableau 7

Détenteurs de certificats de compétence au 31 décembre

	2001	2000	1999
Compagnon	61 867	61 569	60 562
Apprenti	23 082	20 997	18 248
Compagnon-apprenti	4 622	4 607	4 473
Exerçant une occupation	16 389	15 076	13 282
Total	**105 960**	**102 249**	**96 565**

Répondre à des besoins spécifiques

Afin de répondre à des besoins spécifiques dans l'industrie, le *Règlement sur la délivrance des certificats de compétence* prévoit huit situations où la CCQ peut délivrer une exemption à détenir un certificat de compétence. Les certificats d'exemption sont émis à l'attention d'un salarié d'un employeur afin de répondre à un besoin spécifique et souvent temporaire.

Suite à l'application des critères de délivrance de telles exemptions, la CCQ délivre, au cours de l'année 2001, 6 775 certificats pour répondre aux demandes d'employeurs ayant des besoins particuliers ou spécifiques, soit une diminution de 26 % par rapport à l'an 2000.

Quant aux exemptions pour les enfants d'employeurs, la CCQ délivre 1 273 nouvelles exemptions et 1 398 réémissions. Les exemptions pour les enfants d'employeurs représentent par conséquent pour cette année près de 39 % des émissions totales d'exemptions délivrées. Dans un souci d'amélioration de l'efficacité du service rendu à la clientèle, des modifications au processus de traitement des exemptions sont entamées afin de diminuer les délais de traitement des demandes.

Une main-d'œuvre en quantité suffisante

La gestion de la main-d'œuvre s'effectue à partir de bassins de main-d'œuvre correspondants aux métiers et occupations de l'industrie. Elle permet d'assurer une main-d'œuvre en quantité suffisante et de référer des travailleurs aux employeurs qui en font la demande.

En 1999, la CCQ a améliore la gestion des bassins en augmentant les contrôles informatiques et manuels des embauches et mises à pied afin que les bassins de main-d'œuvre reflètent davantage la réalité. En 2001, les pénuries touchent plusieurs métiers, principalement les charpentiers-menuisiers, les couvreurs, les cimentiers-applicateurs, les peintres, les plâtriers, les ferblantiers et les poseurs de systèmes intérieurs. Par ce mécanisme, 3 471 personnes obtiennent un certificat de compétence-apprenti, soit une augmentation de 2 %.

Résultats

Mesures favorisant l'accès et le maintien du nombre de femmes dans l'industrie de la construction

En 1996, la CCQ adoptait un rapport visant à favoriser l'accès et le maintien des femmes dans l'industrie de la construction. Les recommandations en découlant, au nombre de 18, visent à assurer l'augmentation et le maintien du nombre de femmes dans l'industrie de la construction dans l'atteinte de l'objectif suivant : 2 000 femmes pour les années 2000. Le nombre de femmes était d'un peu plus de 200 en 1996, soit 0,3 % de la main-d'œuvre.

Parmi les mesures préconisées, celles touchant la réglementation sont mises en place en novembre 1997. Ainsi, la garantie d'emploi de 150 heures n'est plus exigée pour une femme lors d'une première embauche dans la construction et la durée de son certificat est prolongée. De même, lorsqu'à la demande d'un employeur la CCQ fait de la référence de main-d'œuvre, les femmes sont référées en priorité.

Depuis ce temps, le nombre de femmes sur les chantiers de construction affiche des hausses substantielles, en moyenne de plus de 25 % par année, alors que la main-d'œuvre totale augmente en moyenne de 5 %. En 2001, 610 femmes sont actives sur les chantiers de construction. La part des femmes est maintenant de 0,6 % de la main-d'œuvre totale, plus du double de ce qu'elle était en 1996.

Tableau 8

Titulaires féminins de certificats de compétence au 31 décembre

	2001	2000
Certificat de compétence-compagnon	56	51
Certificat de compétence-apprenti	447	341
Certificats de compétence-compagnon et apprenti	6	6
Certificat de compétence-occupation	158	111
Total	**667**	**509**
Salariées actives au cours de l'année	**610**	**511**

Enjeu 4 Améliorer la qualité de vie des personnes admissibles aux régimes complémentaires d'avantages sociaux

L'industrie de la construction se démarque dans le domaine des régimes d'avantages sociaux, non seulement en raison de leur diversité et de leur variété considérant les besoins de cette industrie mais aussi par les programmes novateurs qu'elle offre dans le domaine de la santé.

Les régimes complémentaires d'avantages sociaux de l'industrie de la construction ont été créés en 1963. Ce sont des régimes privés ; ils sont entièrement financés par les personnes exerçant une occupation ou un métier et les employeurs. Ils ont une portée universelle puisque les cotisations sont déterminées par les associations patronales et syndicales à l'intérieur du processus de négociation des conventions collectives de l'industrie de la construction. Cette universalité permet aux personnes couvertes de maintenir leurs protections même si elles changent d'employeur ou de région de travail.

Les régimes complémentaires d'avantages sociaux comprennent des régimes de retraite ainsi que des régimes d'assurance (vie, maladie et salaire) auxquels se greffent trois programmes de santé mentale et physique. Les régimes complémentaires d'avantages sociaux prévoient également la possibilité de conclure des ententes de réciprocité pour les travailleurs de l'extérieur venant exercer au Québec ou pour les travailleurs québécois appelés à travailler à l'extérieur de la province.

Adaptation des régimes complémentaires d'avantages sociaux à la réalité et aux besoins de l'industrie

Régimes d'assurance

En raison des caractéristiques particulières de l'industrie de la construction, la couverture d'assurance est déterminée selon le nombre d'heures travaillées au cours d'une période de référence de six mois associée à la période d'assurance en cause. On compte quatre régimes de base (A, B, C et D), le premier offrant la couverture la plus complète et le dernier une couverture minimale. Deux régimes (R1, R2) sont offerts aux retraités. De plus, certains métiers ou occupations offrent des protections additionnelles, soit au total 38 régimes supplémentaires.

Les heures en excédent du nombre requis pour être assuré sont mises en réserve au nom de la personne assurée pour être utilisées lors d'une autre période d'assurance. Il y a deux périodes d'assurance de six mois dans l'année, soit de janvier à juin et de juillet à décembre. La carte MEDIC Construction atteste la couverture des personnes assurées et de leur famille au Québec et à l'étranger. Les régimes d'assurance (vie, maladie et salaire) sont exclusivement financés par les employeurs.

On compte 46 régimes d'assurance différents et ceux-ci sont autogérés et autoassurés. La gestion et le développement de ces régimes bénéficient d'une étroite collaboration des associations patronales et syndicales favorisant ainsi des régimes adaptés aux besoins de l'industrie et s'ajustant continuellement à l'environnement et aux réalités sociales.

La signature des conventions collectives en 1999 amène l'ajout d'un 0,10 $/heure en mai 2000. Ce montant additionnel sert à l'amélioration des protections d'assurance à compter du 1er janvier 2001 et du 1er juillet 2001. Les améliorations portent sur l'augmentation des protections d'assurance vie, d'assurance salaire longue durée, sur la réduction de la franchise, l'augmentation du maximum admissible et du pourcentage de remboursement pour l'assurance maladie et dentaire.

Consequemment, la CCQ procede a la preparation et à la rédaction de plusieurs projets de règlements et de modifications au *Règlement sur les régimes complémentaires d'avantages sociaux* pour la mise en place des changements et améliorations apportes aux regimes d'assurance et de retraite. De plus, des changements sont apportés aux systemes d'information et aux mesures administratives.

De plus, la signature des conventions collectives en septembre 2001 amène l'ajout de 0,06 $ l'heure à compter d'octobre 2001. Des etudes sont produites suite a l'évaluation actuarielle du 31 decembre 2001 quant aux ameliorations a apporter.

Tableau 9

Nombre moyen d'assurés

	2001	2000
Nombre moyen d'assures	81 370	76 644

L'accessibilite accrue aux regimes d'assurance par les modifications apportees aux regles d'assurabilite en 1996, tout en favorisant l'equite et la declaration des heures, continue de se confirmer en 2001. En effet, le nombre d'assures augmente de pres de 6,2 %. Cette croissance s'explique notamment par la hausse des heures travaillees et par l'efficacite du systeme de reserve d'heures, une mesure visant a mettre en reserve l'excedent des heures requises pour etre assure lors de la periode suivante.

Régime de retraite

Tout comme c'est le cas pour les regimes d'assurance, les prestations de retraite sont determinees en fonction des heures travaillees dans l'industrie. Le regime de retraite de l'industrie de la construction est un regime interentreprise a cotisations et prestations determinees. Le financement du regime de retraite de base est partage entre la main-d'œuvre et les employeurs : 0,80 $ par le salarie et 1,875 $ pour l'employeur par heure travaillee pour le compagnon, et 1,775 $ par heure pour l'apprenti. Le regime complementaire de retraite est entierement finance par la main-d'oeuvre et la cotisation varie selon les metiers et les occupations. Les fonds sont confies a la Caisse de depôt et placement du Quebec. Une politique de placement determine la repartition d'actifs.

Tableau 10

Régime de retraite

	2001	2000
Nombre de participants actifs[1]	100 982	96 863
Nombre de participants inactifs	226 754	230 496
Nombre de rentiers	61 945	59 279

1 Un participant est considere « actif » jusqu'à ce qu'il cesse de participer au regime suivant les conditions de retrait ou que la dernière cotisation de participant ait ete versee depuis plus de 24 mois.

Résultats

Suite à la négociation des conventions collectives, la cotisation patronale au régime de retraite de base augmente à compter du rapport mensuel d'octobre 2001 et sera aussi augmentée en 2002 et en 2003. Les taux de crédit de rentes par 1 000 heures sont maintenus en 2001 et les retraités voient leur rente de retraite ajustée pour tenir compte de l'inflation courante et d'une mise à niveau pour compenser la partie de l'inflation non reçue depuis leur mise à la retraite.

L'entrée en vigueur des dispositions du projet de loi 102 venant modifier la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* vient modifier celles du *Règlement sur les régimes complémentaires d'avantages sociaux de l'industrie de la construction*. Des démarches sont entreprises auprès de la Régie des rentes en 2001 pour discuter de mesures d'application pour l'industrie de la construction.

Ententes de réciprocité

À la fin de 2001, on compte 377 ententes de réciprocité entre la CCQ et divers syndicats canadiens et américains. Ces ententes permettent à la main-d'œuvre allant exercer ses activités à l'extérieur ou aux personnes qui viennent travailler au Québec, de faire transférer leurs cotisations dans leur régime de retraite ou d'assurance.

Prévention des problèmes de santé mentale et physique et intervention efficace lorsqu'une personne en est l'objet

Dans une perspective d'amélioration de qualité de vie et de prévention et d'intervention auprès des personnes éprouvant des problèmes de santé mentale et physique, l'industrie de la construction dispose de trois programmes :

- un programme de prévention et d'intervention en alcoolisme, autres toxicomanies et jeu compulsif, « *Vivre avec toutes nos facultés* ».
- un programme d'aide aux travailleurs de la construction et à leur famille, le « *PAT* », pour les problèmes de relations de couple, problèmes familiaux, de santé mentale et pour les interventions postraumatiques auprès des personnes ayant subi ou ayant été témoins d'événements tragiques sur un chantier de construction.
- un programme de promotion et de gestion de la santé, « *CONSTRUIRE en santé* » offrant des services autour de trois axes précis : l'intervention personnalisée, soit un soutien aux personnes qui ont un problème de santé; la prévention, soit l'information et l'éducation à la santé pour tous; puis, la réadaptation, soit une aide à des travailleurs en invalidité pour retrouver leur autonomie.

C'est le Comité de promotion et de gestion de la santé de l'industrie de la construction qui est chargé de voir à leur développement et à leur réalisation.

Programme de prévention et d'intervention en alcoolisme, autres toxicomanies et jeu compulsif dans l'industrie de la construction : « *Vivre avec toutes nos facultés* »

Ce programme, mis en place en 1988, traduit la volonté du milieu de prévenir ces difficultés et d'intervenir auprès des personnes qui vivent ces problématiques et de les aider. Son principal fer de lance est un réseau d'intermédiaires, se composant de personnes bénévoles issues des associations syndicales et patronales, formées spécialement pour sensibiliser leurs collègues de travail et pour intervenir auprès de ceux qui sont aux prises avec l'une ou l'autre de ces problématiques afin de les orienter vers les ressources appropriées.

Le programme offre un soutien financier relativement au traitement. Certaines personnes assurées peuvent également bénéficier d'une assurance salaire durant la période de traitement.

La campagne de sensibilisation et d'éducation sur les conséquences du jeu compulsif se continue dans l'industrie : *Plus tu joues, plus t'es dans le trou*. L'ensemble des employeurs et des travailleurs sont sensibilisés à cette problématique.

Tableau 11

Répartition des réclamations relatives aux traitements en toxicomanie et jeu compulsif

	2001	2000
Nombre de demandes	396	448
Prestations versees :		
frais de thérapie ($)	542 800	506 405
assurance salaire ($)	163 685	139 280

Programme d'aide aux travailleuses et travailleurs de la construction et à leur famille : « PAT »

Depuis 1998, la personne assuree beneficie d'un programme d'aide lui donnant le droit a des rencontres de consultation avec un professionnel specialise, pour des problemes de relation de couple, familiaux ou en regard des problematiques lies a leur sante mentale qui se traduit par un service accessible 24 heures sur 24 et sept jours par semaine.

Le programme couvre egalement les interventions postraumatiques aupres des personnes temoins d'un accident grave sur un chantier de construction. Au cours de 2001, neuf interventions ont lieu sur des chantiers et pres de 100 temoins sont rencontres par des intervenants du programme.

Tableau 12

Répartition des réclamations pour le « PAT »

	2001	2000
Demandes d'aide (nombre de personnes)	2 137	1 381
prises en charge	1 484	1 029
visites	11 835	6 945
Prestations versees ($)	1 162 611	680 401

On note une augmentation de 71 % du nombre de visites et de 55 % des demandes d'aide comparativement a 2000, notamment imputable a une information soutenue du programme aupres des assures et a l'ajout de nouveaux services : orthopedagogie et ergotherapie. Le programme offre egalement a compter de 2001 le traitement pour une depression majeure ou pour une personne violente aux assures des regimes des electriciens.

Programme CONSTRUIRE en santé

En 2001, une evaluation du programme est conduite par l'Universite du Quebec à Trois-Rivieres qui confirme l'interêt à poursuivre l'implantation du programme afin de realiser les benefices escomptes.

L'intervention personnalisee

Cette intervention est assuree par un service telephonique par lequel des infirmieres evaluent les besoins des personnes aux prises avec un probleme de sante chronique tels que l'asthme, le diabete, l'hypertension arterielle, etc. Les infirmieres offrent des conseils, des references et peuvent leur faire parvenir des informations ainsi que fournir des outils pratiques. En 2001, elles repondent a 2 907 appels, soit une augmentation de 8,7 % par rapport à 2000. Cette hausse s'explique par l'interêt au programme de cessation tabagique.

Résultats

La réadaptation

Ce service vient en aide à 42 travailleurs invalides de plus en 2001, portant à 92 le nombre total de travailleurs ayant bénéficié du programme depuis septembre 1998. Les problèmes de santé les plus fréquents sont des problèmes musculo-squelettiques (56 %) suivis des troubles nerveux (23 %). L'âge moyen des travailleurs qui ont bénéficié de ce service est de 45,3 ans.

La prévention et la promotion de la santé

Les activités de prévention et de promotion de la santé visent à informer les personnes sur les moyens de prévenir l'apparition de la maladie, d'améliorer leur qualité de vie et de changer des habitudes de vie néfastes à leur santé. Pour 2001, le concept du kiosque santé où se retrouvent des professionnels de la santé qui offrent des tests de dépistage et des informations pratiques est utilisé dans 12 événements sociaux et sportifs des associations dans différentes régions du Québec. Il permet à quelque 500 personnes de passer un test de dépistage d'hypertension artérielle, de diabète, de cholestérol et d'obésité et d'être référées vers les ressources appropriées.

L'activité de prévention ayant trait à la réalisation du profil santé personnalisé vise en 2001 près de 20 000 personnes. Un total de 1 569 assurés y répond et près de la moitié présente un résultat comportant un facteur de risque de développer un problème de santé. Ces personnes sont informées et dirigées vers les ressources requises.

Enjeu 5 Administrer efficacement les fonds confiés à la CCQ

Outre le salaire versé directement au salarié, les employeurs sont tenus d'acheminer les montants prévus aux conventions collectives lors de la transmission de leur rapport mensuel. Aussi des sommes importantes sont acheminées mensuellement à la CCQ, elle sont alors distribuées à l'intérieur des fonds que la CCQ administre tels le fonds de congés payés, celui de la formation, avant d'être redistribuées.

Tableau 13

Répartition des différents fonds sous gestion à la CCQ

Au 31 décembre 2001

	(en milliers de dollars)	
Fonds général d'administration	20,7	3,4 %
Fonds de congés payés	119,4	19,8 %
Fonds de réclamations	0,8	0,1 %
Fonds cotisations patronales	1,3	0,2 %
Fonds cotisations syndicales	3,4	0,6 %
Fonds spécial d'indemnisation	2,0	0,3 %
Fonds de qualification	1,8	0,3 %
Fonds de formation	123,8	20,6 %
Régime de retraite	87,0	14,4 %
Régimes d'assurance	243,1	40,3 %
Total	**603,3**	**100 %**

La Caisse de dépôt et placement du Québec gère les fonds du régime supplémentaire de rentes des salariés de l'industrie de la construction du Québec. Ces fonds s'élèvent à 7,5 milliards de dollars au 31 décembre 2001.

En raison des montants considérables concernés et des vocations des fonds sous gestion, le Conseil d'administration délègue certaines responsabilités au Comité de placement.

Obtention des rendements conformes à la politique de placement

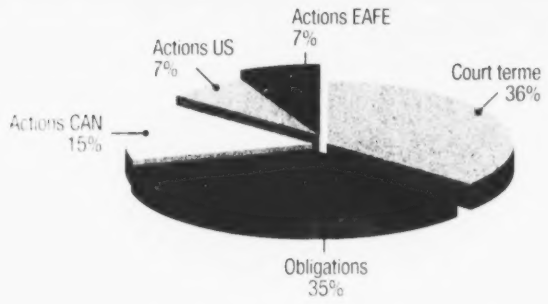
Les fonds gérés par la CCQ sont encadrés par une politique de placement. Le rendement global des fonds sous gestion à la CCQ est de 1,86 % au 31 décembre 2001. Les fonds sont répartis entre les différents véhicules de placement selon les répartitions prévues à la politique de placement. La révision de la politique de placement en juillet 2001 concerne la répartition-cible du fonds de formation du secteur résidentiel.

Résultats

Globalement la repartition d'actifs est la suivante a la fin de 2001 :

Graphique 1

Répartition des fonds sous gestion à la CCQ dans les différents véhicules de placement



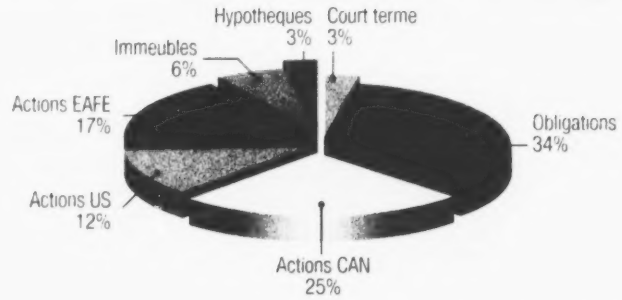
Objectif	2001	1998-2001
Sur une periode de quatre ans, surpasser la performance de placement de 1/4 % les indices de référence de marché.	CCQ : 1.86 %	CCQ : 5.75 %
	Indice : 0.84 %	Indice : 5.34 %

Sur une periode de quatre ans, la gestion depasse les criteres de performance par, en moyenne, 41 points de base par annee ou, sur une base cumulative, par 222 points de base, soit pres de 11 millions de dollars.

La Caisse de depôt et placement du Québec realise un rendement de –5.39 % au cours de l'annee, sous-performant l'indice par 355 points de base. L'objectif de la politique de placement vise a ce que le gestionnaire surpasse l'indice de 60 points de base par année, sur une moyenne mobile de quatre ans.

Graphique 2

Répartition des fonds confiés à la Caisse de dépôt dans les différents véhicules de placement



Enjeu 6 Protéger la main-d'œuvre de l'industrie contre toute perte de salaire.

En vertu des pouvoirs qui lui sont confiés, la CCQ dispose de recours pouvant lui permettre de réclamer, pour tout salarié, des montants dus par un employeur. Ainsi, elle peut réclamer toute somme prévue en vertu des dispositions des conventions collectives si les montants déterminés ne sont pas versés aux salariés ou recouvrer les sommes non versées en cas de situation d'insolvabilité d'un employeur.

Elle peut ainsi recueillir toute plainte de salaire, intervenir aux livres de l'employeur afin d'identifier les montants dus, effectuer, lorsque nécessaire, les recours civils, et dans le cas où l'employeur est dans l'incapacité de payer les sommes dues en raison d'une faillite, la CCQ gère un fonds lui permettant d'indemniser les salariés.

Entreprise des poursuites requises

En 2001, la CCQ traite 1 771 plaintes de salaire qui permettent de déclencher une démarche de recouvrement par une intervention aux livres. De plus, 4 250 interventions aux livres entraînent des réclamations d'environ 1,1 million d'heures au nom de salariés.

Les dossiers n'ayant pu être régularisés suite aux interventions d'inspection sont confiés aux avocats de la CCQ pour qu'ils intentent les poursuites requises. Au cours de l'année 2001, 1 162 nouveaux dossiers juridiques sont ouverts. Dans près de 57 % de ces nouveaux dossiers, la CCQ réclame diverses sommes, à titre de salaire ou d'autres remises obligatoires, conformément aux conventions collectives qu'elle est chargée d'administrer. Ces sommes sont réclamées d'employeurs de la construction, d'entrepreneurs généraux, de donneurs d'ouvrage, de cautions, ou encore d'administrateurs d'employeurs devenus insolvables.

Au cours de la même période, la conclusion de 1 207 dossiers juridiques permet de percevoir 1 302 820 $.

Réalisation d'interventions préventives

La mise en place de mécanismes de détection et d'intervention auprès d'employeurs non conformes ou en situation financière difficile amorcée en 1997 en vue d'enrayer les situations d'insolvabilité répétitives se poursuit en 2001. Ces mesures visent à assurer une meilleure protection à la main-d'œuvre, diminuant ainsi le recours au fonds d'indemnisation. Une partie de ces activités est financée par une aide gouvernementale visant le soutien à des mesures favorisant la déclaration de l'activité.

Il en résulte des résultats intéressants.

Mesures	Résultats de 1997 à 2001
Interventions auprès des employeurs actifs n'ayant pas produit le rapport mensuel.	Contribuent à percevoir plus de 38 millions $
Interventions coordonnées afin de percevoir un chèque sans provisions transmis avec le rapport mensuel.	Contribuent à percevoir plus de 5,4 millions $
Interventions auprès de la Régie du bâtiment du Québec afin d'annuler, de s'opposer à l'émission ou au renouvellement des licences d'entrepreneurs actifs, qui n'ont pas produit plusieurs rapports mensuels ou qui sont associés à une situation d'insolvabilité antérieure.	438 dossiers soumis, de ce nombre, 154 licences sont annulées et pour 170 autres cas, les individus paient ou s'engagent à payer des sommes supérieures à 1 million $.
Blocages informatiques pour tout déboursé (vacances, réclamation, fonds spécial d'indemnisation) dû à un individu agissant comme employeur et associé à une situation d'insolvabilité d'une entreprise.	Plusieurs individus paient ou s'engagent à payer plus de 4,5 millions $ dont plus de 1,3 million $ est remis au fonds spécial d'indemnisation.

Résultats

Les impacts de ces mesures sont multiples et variés pour les salariés et les employeurs de l'industrie de la construction ainsi que pour le Fonds spécial d'indemnisation, notamment la satisfaction des personnes touchées de même que l'appréciation des employeurs d'une approche préventive. S'ajoutent à cela :

La réduction des déboursés de 1 million $ et du nombre de mois à indemniser compte tenu des sommes perçues de façon préventive.

Le paiement sans report des réclamations depuis octobre 1997 comparativement au report des paiements, qui avait atteint un sommet de près de 900 000 $ en avril 1996.

Actions en recouvrement

L'industrie de la construction du Québec bénéficie depuis 1973 d'un fonds spécial d'indemnisation visant à protéger la main-d'œuvre contre toute perte de salaire résultant de l'insolvabilité de l'employeur. Le principe de remboursement des pertes de salaire est institué en vertu de la Loi R-20, tandis que la constitution du fonds et les principes de fonctionnement sont définis aux clauses communes des conventions collectives sectorielles, soit le versement par les employeurs de 0,02 $ pour chaque heure travaillée. Les sommes perçues constituent un fonds spécial d'indemnisation pour lequel la CCQ est fiduciaire et qu'elle administre conformément aux modalités déterminées par le Comité mixte de la construction.

En 2001, le fonds traite près de 304 demandes de paiement au cours de l'année pour des employeurs en situation d'insolvabilité. Ainsi, le fonds débourse près de 1,7 million de dollars et indemnise 863 personnes exerçant un métier ou une occupation pour 169 employeurs concernés, soit 25 % de plus qu'en 2000. L'augmentation de 325 000 $ des indemnisations en 2001 s'explique par une hausse du traitement du nombre de dossiers d'insolvabilité.

L'un des mécanismes d'intervention se traduit par l'intensification des échanges d'informations avec la Régie du bâtiment du Québec (RBQ), entraînant les résultats suivants :

Trois nouvelles révocations de licences d'entrepreneurs associés à des situations d'insolvabilité.

34 nouveaux dossiers en voie de perception qui représentent plus de 79 000 $ de réclamations impayées.

13 dossiers font l'objet d'une enquête de la part de la RBQ.

Par conséquent, le résultat de l'ensemble des interventions atteint près de 448 000 $ de réclamations impayées qui sont récupérées, dont près de 64 000 $ seront versés au fonds spécial d'indemnisation.

Les statistiques du Bureau du surintendant des faillites du Canada démontrent que les faillites dans la construction ne sont pas plus élevées que dans l'ensemble des industries. Le passif moyen impliqué dans les faillites de la construction est inférieur à la moyenne des industries. Les indemnités par dossier versées par le fonds représentent environ 5 % du passif moyen des faillites.

Maintenir les mesures de détection et d'intervention auprès d'employeurs en situation financière difficile peut permettre au fonds spécial d'indemnisation d'éviter de se retrouver en déficit de caisse en période de basse activité. Dans ces périodes, les recettes diminuent alors que le versement des indemnités augmente en raison du délai de paiement.

UTILISATION DES RESSOURCES

Utilisation des ressources

Ressources humaines

La CCQ compte un plan d'effectifs de 692 postes au 31 decembre 2001. Pres de la moitie de son personnel travaille a l'un ou l'autre de ses bureaux regionaux repartis a travers la province. En 2001, 18 nouvelles ressources sont ajoutees au plan d'effectifs. La majorite des postes sont attribues a la Direction des avantages sociaux et a la Direction de la formation professionnelle pour l'amelioration de la qualite du service a la clientele.

Au cours de l'annee 2001, la CCQ convient d'une entente avec le Syndicat pour le maintien de 143 postes temporaires dans le cadre des projets pour contrer le travail au noir dans l'industrie de la construction et pour proceder à l'allegement administratif des employeurs de l'industrie.

Utilisation des ressources

Tableau 14

Répartition des effectifs budgétisés

AU 31 DÉCEMBRE 2001

Direction générale	
Cabinet des membres	8
Vérification interne	5
Total	**13**
Direction générale - Administration et finances	
Direction générale	2
Communications	5
Ressources informatiques	71
Ressources matérielles	21
Recherche et organisation	10
Services juridiques	16
Ressources humaines	13
Ressources financières	41
Avantages sociaux	74
Total	**253**
Direction générale - Programmes et opérations	
Direction générale	4
Coordination service à la clientèle et centres d'appels de Montréal et de Québec	42
Application des conventions collectives	13
Inspection	13
Qualification professionnelle	18
Formation professionnelle	32
Bureaux régionaux	2
Total	**124**
Bureaux régionaux	
Abitibi-Témiscamingue	10
Bas-St-Laurent-Gaspésie	16
Côte-Nord et bureau d'information de Baie-Comeau	15
Estrie	13
Mauricie-Bois-Francs	21
Montréal	139
Outaouais	15
Québec	60
Saguenay-Lac-St-Jean	13
Total	**302**
Grand total	**692**

Tableau 15

Statistiques selon le sexe en 2001

Type de poste	Sexe	Pourcentage
Hors convention permanents	Femmes	36 %
	Hommes	64 %
Hors convention temporaires	Femmes	80 %
	Hommes	20 %
Syndiques permanents	Femmes	65 %
	Hommes	35 %
Syndiques temporaires	Femmes	83 %
	Hommes	17 %
Total	**Femmes**	**64 %**
	Hommes	**36 %**

Un cadre de gestion tourné vers l'atteinte des objectifs organisationnels

L'integration des changements organisationnels tels que le virage inspection, le virage technologique et l'amelioration du service a la clientele necessite en 2001 des changements au niveau des modes de gestion des ressources humaines et des processus operationnels. Ainsi, dans l'ensemble du reseau regional, la CCQ a instaure une demarche visant l'amelioration de la qualite du support et du coaching que doivent consentir aux 350 employes du reseau, les 48 ressources exerçant une autorite hierarchique ou fonctionnelle de premiere ligne.

Cette demarche integre les differents axes du plan de developpement des ressources humaines ainsi que les valeurs organisationnelles; elle privilegie les deux axes d'interventions suivants :

- Le developpement des habiletes de gestion fonctionnelle des 25 chefs-inspecteurs et coordonnateurs du reseau regional de qui relevent quelque 257 ressources.
- L'amelioration des reunions d'equipes auxquelles participent les 100 inspecteurs affectés a l'inspection des chantiers de construction.

Ainsi, à partir d'un diagnostic de qualite des reunions auquel contribuent plus de 90 inspecteurs, un profil de réunion uniforme qui concilie a la fois les attentes de la direction et des inspecteurs est elaboré et integre dans le réseau régional. Un programme est alors developpe, favorisant une meilleure gestion des reunions, une plus grande transparence des themes et sujets abordes de même que l'intégration du profil, lequel assure à chaque inspecteur du reseau régional des réunions de meilleure qualité en termes de contenu, d'organisation et de climat.

Les réunions d'équipe constituent un levier de mobilisation, de concertation, d'adhésion et d'échanges qui assurent que les ressources s'associent de façon dynamique a la réalisation des objectifs organisationnels. Plus de 950 jours de production sont investis annuellement dans la participation des inspecteurs aux réunions d'équipe d'où l'importance d'en assurer l'efficacité.

Utilisation des ressources

Un climat de travail propice à l'entente

Les discussions entourant le renouvellement de la convention collective du personnel syndiqué se poursuivent en 2001, celle-ci venant à échéance le 31 décembre 2000. Un accord de principe intervient le 19 décembre 2001 entre la CCQ et le représentant des ses employés, le SEPB, section locale 57. Différents éléments du contrat de travail sont modifiés pour l'adapter aux nouvelles réalités opérationnelles de la CCQ et aux intérêts de ce groupe d'employés.

Le climat de travail qui règne à la CCQ facilite la recherche de solutions et de compromis durant les séances de négociation. Les parties clarifient leurs objectifs dès le départ pour engager une négociation axée sur la transparence, le respect et la légitimité des positions et des demandes respectives.

La croissance annuelle moyenne de la masse salariale des employés syndiqués est de 4,5 % en 2001, dont une augmentation annuelle des salaires de 2,5 %, et de 4 % en 2002 qui inclut également une augmentation annuelle des salaires de 2,5 %. Pour 2003 et 2004, la nouvelle convention collective prévoit une clause remorque pour ajuster les salaires en fonction des augmentations consenties au sein de la fonction publique provinciale.

En 2001, 185 griefs sont réglés en ayant recours à des techniques de médiation impliquant les gestionnaires, les employés et le Syndicat. 213 griefs sont actifs à la fin de 2001.

Le bien-être du personnel

Dans le cadre d'une approche de gestion préventive des accidents du travail, un comité où l'ensemble des intervenants concernés sont représentés est mis sur pied pour développer un programme de gestion de l'agressivité au travail. Les travaux se poursuivent en 2001.

Les communications internes

Afin de favoriser une connaissance suffisante des enjeux et des activités de l'organisation et de contribuer à la mobilisation du personnel, la CCQ utilise divers outils de communication. Au cours de la dernière année, le personnel est informé régulièrement des décisions prises par les principales instances de l'organisme.

Il est également convié à s'engager de plein pied dans la démarche d'amélioration des services rendus à la clientèle dans le cadre d'une campagne qui s'étendra sur trois ans : *La balle est dans notre camp !* Dans ce cadre, il est invité à participer aux activités de lancement de cette campagne, de même qu'à répondre à deux sondages en vue de mesurer son niveau d'appréciation et de rétention des messages relativement à ces activités et de connaître ses perceptions quant à la qualité des services rendus.

Le journal interne maintient sa fréquence de quatre numéros par année en 2001 et poursuit ses objectifs de mieux faire connaître l'organisation à travers l'expérience, le questionnement et la contribution aux enjeux de l'organisation par ceux qui en sont les artisans.

Utilisation des ressources

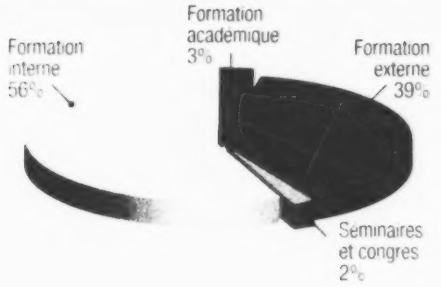
La formation du personnel

La formation est etroitement associee a l'atteinte des objectifs organisationnels et au developpement des competences du personnel. Les investissements dans la formation representent 3 % de la masse salariale.

La formation est essentiellement devolue a l'enjeu relatif a la declaration de l'activite de construction, a l'utilisation des technologies informatiques et au developpement des competences du personnel.

Graphique 3

Répartition des dépenses de formation en 2001



Utilisation des ressources

Ressources informationnelles

La CCQ investit systématiquement dans les technologies de l'information depuis les années 70 en vue d'assurer une gestion et une administration efficaces des informations dont elles disposent et des services qu'elle doit rendre à sa clientèle.

Au cours de 2001, les ressources informationnelles de la CCQ sont consacrées à la rencontre des axes d'intervention que l'organisme s'est donnés.

Alléger le fardeau administratif des entreprises de construction

Mise en place en 2001 des services en ligne protégés et sécurisés de même que des modalités de paiement par l'utilisation des technologies aux 18 000 employeurs de l'industrie de la construction.

Assurer l'accessibilité des services

Développement d'un système d'adjudication électronique des réclamations dentaires pour permettre aux 75 000 assurés d'effectuer directement le paiement de leurs soins chez le dentiste et de réduire le traitement de leurs demandes de remboursement dès le 1er janvier 2002.

Assurer une main-d'œuvre en qualité et en quantité suffisantes

Mise en place d'un système permettant la gestion de la formation pour les 6 000 apprentis non diplômés visés.

Améliorer la qualité des services

Utilisation des technologies en vue d'assurer l'efficacité et la qualité de l'information aux services de première ligne.

Favoriser l'application des lois, des règlements et conventions collectives

Mise en place d'un système de gestion automatisé d'envoi de lettres pour assurer des interventions plus rapides et efficaces auprès des donneurs d'ouvrage.

AUTRES RESPONSABILITÉS

Autres responsabilités

En vertu de ses mandats ou des responsabilités qui lui incombent, la CCQ doit rendre compte des résultats atteints en regard des éléments suivants :

La vérification des licences des entrepreneurs délivrées par la Régie du bâtiment du Québec.

L'application de la Loi sur l'accès aux documents.

L'application des ententes intergouvernementales sur la mobilité de la main-d'œuvre.

La gestion des certificats des boutefeux.

La vérification des licences des entrepreneurs

De par la *Loi sur le bâtiment*, la CCQ vérifie la détention de la licence de la Régie du bâtiment du Québec (RBQ) par les entrepreneurs qu'elle rencontre sur les chantiers de construction assujettis à la loi. En 2001, la CCQ informe la RBQ de 1 546 situations relativement à des entrepreneurs actifs sur les chantiers sans détenir de licence.

La CCQ est aussi responsable de l'application du *Règlement sur les restrictions aux licences d'entrepreneurs aux fins d'un contrat public*. Ce règlement a comme objectif de restreindre l'obtention d'un contrat public aux employeurs ayant accumulé un certain nombre d'infractions relatives à la loi telles que la non déclaration des heures ou la non détention de certificat de compétence, une suspension des travaux, ou bien, une réclamation établie au moyen d'une expertise basée sur l'étendue des travaux.

Depuis sa mise en vigueur en octobre 1998 jusqu'au 31 décembre 2001, la CCQ a expédié 635 avis à la RBQ relativement à l'émission d'une telle licence. En 2001, 122 licences, comportant la mention restreinte, sont émises. Aussi, l'analyse du profil des entrepreneurs visés démontre que ce règlement touche majoritairement des groupes d'entrepreneurs qui sont les plus susceptibles d'être problématiques parce qu'ils ne sont pas enregistrés à la CCQ, ou parce qu'ils déclarent un nombre minime d'heures.

Dans l'objectif d'inciter les employeurs à débourser les sommes dues à leurs salariés, la CCQ recommande en 2001 à la RBQ, pour révocation, 24 nouvelles licences d'entrepreneurs associés à des situations d'insolvabilité. En fonction de la *Loi sur le bâtiment*, un entrepreneur ayant fait faillite ne peut obtenir une nouvelle licence pour une période de trois ans. Par ce mécanisme, la CCQ avise la RBQ que ces employeurs sont en situation d'insolvabilité et que des sommes sont dues aux salariés suite à l'obtention d'un jugement. Si l'employeur règle les montants dus, la révocation est levée.

L'application de la Loi sur l'accès aux documents

À titre de responsable de la Loi sur l'accès aux documents, le secrétaire général donne suite à 565 demandes de renseignements en 2001.

L'application des ententes intergouvernementales sur la mobilité de la main-d'oeuvre

Dans l'exercice de ses fonctions, la CCQ doit collaborer à la réalisation des engagements du gouvernement du Québec dans le cadre d'ententes intergouvernementales en matière de mobilité de la main-d'œuvre ou de reconnaissance mutuelle des qualifications, compétences et expériences de travail dans des métiers et occupations de l'industrie de la construction.

Entente avec l'Ontario

Au cours de 2001, 462 documents sont délivrés permettant ainsi à la main-d'œuvre ontarienne d'exercer ses activités au Québec.

Tableau 16

Délivrance de documents à la main-d'œuvre ontarienne pour exercer au Québec – 2001

Certificats de compétence émis ou renouvelés	21
Exemptions de certificat de compétence émises ou renouvelees	236
Certificats d'enregistrement de l'Ontario	205
Total	**462**

Entente avec Terre-Neuve

Depuis le 24 avril 1998, une entente existe entre les provinces de Quebec et de Terre-Neuve et Labrador afin de favoriser la mobilité de la main-d'œuvre et la reconnaissance de qualification professionnelle des competences et des expériences de travail dans l'industrie de la construction.

Au cours de 2001, 11 documents sont delivres permettant ainsi à la main-d'œuvre de Terre-Neuve d'exercer ses activites au Quebec.

Tableau 17

Délivrance de documents à la main-d'œuvre de Terre-Neuve pour exercer au Québec

Certificats de competence emis ou renouvelés	0
Exemptions emises ou renouvelées	11
Certificat d'enregistrement	0
Total	**11**

La gestion de la certification des boutefeux

Suite a une entente avec la Commission de la sante et de la securite du travail, la CCQ se voit confier la gestion du processus de certification des boutefeux a partir de janvier 1994. Ces professionnels de l'utilisation des explosifs, qu'ils interviennent sur les chantiers de construction, dans l'industrie du cinema ou ailleurs, passent l'examen ecrit auprès de la CCQ et se voient emettre un certificat de boutefeu, à la reussite de l'examen.

La nature même des produits utilises par les boutefeux exige un processus rigoureux de suivi de l'emission des certificats. Une entente avec la Sûrete du Quebec permet à la CCQ de revoquer, au besoin, le certificat d'une personne qui ne satisfait plus aux exigences d'emission et de renouvellement.

Au 31 decembre 2001, 605 personnes detiennent un certificat a titre de boutefeu dont 339 disposent egalement d'un certificat de competence.

RAPPORT D'ACTIVITÉS
DU FONDS DE FORMATION
DE L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

Rapport d'activités du fonds de formation de l'industrie de la construction (FFIC)

Président-directeur général	Yves Paré
Membres du conseil d'administration	
Associations patronales	**Substituts**
F.-Mario Lessard, ACQ	Jean Boivin
André O. Morin, ACQ	Lyne Marcoux
Pierre St-Arnaud, ACQ	Réal Ouellette
Jean Perron, ACRGTQ	Christian Tétreault
Pierre Tremblay, ACRGTQ	Guy Duchesne
Associations syndicales	**Substituts**
Pierre Emond, Conseil Conjoint	Pierre Morin
Gino Morin, Conseil Conjoint	Pierre Labelle
Michel Fournier, CSD-Construction	Martin Ouellet
Ted McLaren, CSN-Construction	Serge Langlois
Sylvain Gendron, SQC	Jean-Claude Bourgault
Monique Cecyre	Adjointe administrative

Dès le début de l'année 2001, la composition du conseil d'administration du FFIC est modifiée, passant de sept à 10 membres, soit cinq membres provenant des parties patronales et cinq membres provenant des parties syndicales.

L'année 2001 est aussi marquée par le départ du président-directeur général, monsieur Michel Gauthier, qui est remplacé par l'actuel président-directeur général, monsieur Yves Paré. Ce dernier entre en fonction le 1er juillet 2001.

Le conseil d'administration se réunit à 15 reprises dont une réunion de deux jours consécutifs en novembre dernier pour finaliser la mise en place de sa structure organisationnelle. C'est à ce moment que le plan stratégique devant guider les actions de promotion du Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction est finalisé. Une décision majeure touchant la structure organisationnelle devant supporter ce plan stratégique est prise : il est convenu d'embaucher du personnel qualifié en communication et marketing.

Afin de favoriser l'implication étroite des associations patronales et syndicales et de maximiser l'impact par des actions directes sur le terrain, il est convenu de subventionner les associations afin que celles-ci puissent consacrer des ressources à la promotion du fonds et aux activités de perfectionnement. C'est au printemps 2002 que cette nouvelle initiative prendra forme. Le FFIC entend ainsi promouvoir de façon beaucoup plus intensive les activités de perfectionnement financées par le Fonds ainsi que les incitatifs y étant associés.

Par ailleurs, le FFIC traite directement 115 requêtes de formation dont 34 sont refusées parce que les requérants ne remplissent pas les critères d'admissibilité déterminés par les règles spécifiques.

Notons qu'en 2001, au terme de l'exercice 2000-2001, 332 cours de formation sont réalisés. Ce sont quelque 3 503 salariés qui participent aux activités offertes, ce qui représente une croissance de 48 % par rapport à l'exercice 1999-2000.

Rapport d'activités du fonds de formation de l'industrie de la construction (FFIC)

Le FFIC contribue au financement de cours de perfectionnement à 3 587 travailleurs de la construction pour un montant de 6 521 430 $, soit une moyenne de 1 818 $ par salarié. De plus, 2 514 937 $ sont versés sous diverses formes d'incitatifs, soit l'hébergement, le transport ou les crédits d'heures d'assurances.

Les orientations du FFIC pour 2002 sont claires :

Intensifier la promotion des activités de formation grâce à divers moyens tels que les agents de promotion, la distribution d'une revue à tous les travailleurs et à tous les entrepreneurs de la construction ainsi qu'une présence accrue dans toutes les activités de l'industrie de la construction, là où se trouve la clientèle.

Plan d'action pour réajuster les incitatifs. Les efforts en ce sens visent à éliminer les irritants à la formation pour les travailleurs et travailleuses de la construction.

ANNEXE

Annexe

1. Code d'éthique et de déontologie des membres du conseil d'administration de la Commission de la construction du Québec

Adopté à la séance du Conseil d'administration du 25 août 1999

Conformement a la *Loi modifiant la Loi sur le ministère du Conseil executif et d'autres dispositions législatives concernant l'ethique et la deontologie* (1997, chapitre 6), sanctionnee le 20 mars 1997 et modifiant la *Loi sur le ministère du Conseil exécutif* en y ajoutant une section nouvelle intitulee « Ethique et deontologie » et le *Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics*, qui est entré en vigueur le 1er septembre 1998, le Conseil d'administration de la Commission de la construction du Québec s'est doté d'un code d'éthique et de déontologie.

Section I
Objet et champ d'application

1. Le present code s'applique aux membres du Conseil d'administration de la Commission de la construction du Quebec (CCQ) nommes par le gouvernement au sens de l'article 3.3 de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* (L.R.Q. R-20).

2. Le code etablit les regles d'ethique et de deontologie des membres du Conseil d'administration de la CCQ, ci-apres appele membre.

Il a pour objet de preserver l'integrite et l'impartialite de l'administration de la CCQ, de favoriser la transparence au sein de l'organisme et de responsabiliser ses membres, tout en tenant compte du mode de composition du Conseil d'administration prevu dans la loi.

3. Les membres sont nommes pour contribuer, dans le cadre de leur mandat, à l'elaboration et à la realisation de la mission de la CCQ et a la bonne administration de ses biens.

Leur contribution doit être faite dans le respect du droit, avec honnêtete, loyaute, prudence, diligence, efficacite, assiduite et equite.

Section II
Principes d'éthique

4. Afin de realiser la mission de la CCQ, les membres s'engagent a promouvoir les valeurs corporatives suivantes :

rencontrer les plus hautes normes de probité professionnelle;

animer et favoriser la communication interne et externe;

ne diffuser que des informations reposant sur des faits veridiques et veritables;

reconnaître le droit aux parties en presence d'exposer leur opinion en suscitant le dialogue;

tenir compte en toute circonstance des interêts respectifs des parties en présence.

Annexe

Section III
Règles de déontologie

5. Le membre est tenu à la discrétion sur ce dont il a connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions et est tenu, à tout moment, de respecter le caractère confidentiel de l'information ainsi reçue.

Cette obligation n'a pas pour effet d'empêcher un membre représentant ou lié à un groupe d'intérêts particulier de le consulter ni de lui faire rapport, sauf si l'information est confidentielle suivant la loi ou si le Conseil d'administration exige le respect de la confidentialité.

6. Lors des séances qu'ils tiennent, les membres évitent les positions partisanes lors des prises de décision portant sur les éléments liés à l'administration des biens de la CCQ.

Dans le cas de décisions touchant spécifiquement les intérêts des groupes qu'ils représentent, les membres peuvent librement exprimer leur point de vue tout en respectant le point de vue des autres membres.

Lorsqu'ils décident d'une question, les membres s'efforcent de rechercher un consensus.

7. Le membre se rend disponible pour s'acquitter des devoirs qui lui sont assignés.

8. Le président du Conseil d'administration doit faire preuve de réserve dans la manifestation publique de ses opinions politiques.

9. Le membre doit éviter de se placer dans une situation de conflit entre son intérêt personnel et les obligations de ses fonctions.

Il doit dénoncer à la CCQ tout intérêt direct ou indirect qu'il a dans un organisme, une entreprise ou une association susceptible de le placer dans une situation de conflit d'intérêts.

10. Le membre qui constate, lors d'une séance du Conseil d'administration, qu'il a un intérêt direct ou indirect dans un organisme, une entreprise ou une association qui met en conflit son intérêt personnel et celui de la CCQ doit, sous peine de mesure disciplinaire, dénoncer par écrit ou verbalement cet intérêt au président du Conseil d'administration et, le cas échéant, s'abstenir de participer à toute délibération et à toute décision portant sur l'organisme, l'entreprise ou l'association dans lequel il a cet intérêt. Il doit en outre se retirer de la séance pour la durée des délibérations et du vote relatifs à cette question.

11. Le président du Conseil d'administration ne peut, sous peine de déchéance de sa charge, avoir un intérêt direct ou indirect dans un organisme, une entreprise ou une association qui met en conflit son intérêt personnel et celui de la CCQ. Toutefois, cette révocation n'a pas lieu si un tel intérêt lui échoit par succession ou donation pourvu qu'il y renonce ou en dispose avec diligence.

12. Le membre ne doit pas confondre les biens de la CCQ avec les siens et ne peut les utiliser à son profit ou au profit de tiers.

13. Le membre ne peut utiliser à son profit ou au profit de tiers l'information obtenue dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

Cette obligation n'a pas pour effet d'empêcher un membre représentant ou lié à un groupe d'intérêts particulier de le consulter ni de lui faire rapport, sauf si l'information est confidentielle suivant la loi ou si le Conseil d'administration exige le respect de la confidentialité.

14. Le président du Conseil d'administration doit exercer ses fonctions de façon exclusive sauf si le gouvernement le nomme ou le désigne aussi à d'autres fonctions.

15. Le membre ne peut accepter, dans le cadre de ses fonctions à la CCQ, aucun cadeau, marque d'hospitalité ou autre avantage que ceux d'usage et d'une valeur modeste.

Tout autre cadeau, marque d'hospitalité ou avantage reçu doit être retourné au donateur ou à la CCQ.

16. Le membre ne peut, directement ou indirectement, accorder, solliciter ou accepter une faveur ou un avantage indu pour lui-même ou pour un tiers.

17. Le membre ne peut utiliser son statut de membre afin d'influencer une décision d'un employé de la CCQ relative à un dossier dont celui-ci a la charge.

18. Le membre qui a cessé d'exercer ses fonctions doit se comporter de façon à ne pas tirer d'avantages indus de ses fonctions antérieures au service de la CCQ.

19. Le membre qui a cessé d'exercer ses fonctions ne doit pas divulguer une information confidentielle qu'il a obtenu ni donner à quiconque des conseils fondés sur de l'information non disponible au public concernant la CCQ au cours de l'année qui a précédé la fin de son mandat.

Il lui est interdit, dans l'année qui suit la fin de ses fonctions, d'agir au nom ou pour le compte d'autrui relativement à une procédure, à une négociation ou à une autre opération à laquelle la CCQ pour laquelle il a agi est partie et sur laquelle il détient de l'information non disponible au public.

Les membres de la CCQ ne peuvent traiter, dans les circonstances qui sont prévues à l'alinéa précédent, avec le membre qui y est visé dans l'année où celui-ci a quitté ses fonctions.

Section IV
Activités politiques

20. Le président du Conseil d'administration qui a l'intention de présenter sa candidature à une charge publique élective doit en informer le gouvernement.

21. Le président qui veut se porter candidat à une charge publique élective doit se démettre de ses fonctions.

Section V
Autres dispositions

22. Le président du Conseil d'administration doit s'assurer du respect des principes d'éthique et des règles de déontologie du code.

23. Au besoin, le président du Conseil d'administration peut faire appel au Comité de vérification de la CCQ afin de :

veiller à l'application du présent code et en interpréter les dispositions ;

traiter toute demande ou information relative à un manquement au présent code ;

exécuter tout autre mandat relatif à l'éthique et à la déontologie corporative.

Le président du Conseil peut rendre des avis consultatifs sur l'interprétation des dispositions du présent code et leur application à des cas particuliers même hypothétiques. Il n'est pas tenu de limiter son avis aux termes contenus dans la demande.

24. Le président du Conseil peut consulter et recevoir des avis de conseillers ou experts externes sur toute question qu'il juge à propos.

25. L'anonymat des plaignants, des requérants et des informateurs est préservé à moins d'intention manifeste à l'effet contraire. Ils ne peuvent être contraints de révéler une information susceptible de dévoiler leur identité, sauf si la loi ou le tribunal l'exige.

Annexe

Section VI
Processus disciplinaire

26. Les dispositions réglementaires du chapitre VI du Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics s'appliquent.

Principaux extraits de ce chapitre :

(i) l'autorité compétente pour agir est le secrétaire général associé responsable des emplois supérieurs au ministère du Conseil exécutif lorsque le processus disciplinaire concerne le président du Conseil d'administration;

(ii) le président du Conseil d'administration est l'autorité compétente pour agir à l'égard de tout membre;

(iii) l'administrateur public à qui l'on reproche des manquements à l'éthique ou à la déontologie peut être relevé provisoirement de ses fonctions, avec rémunération, par l'autorité compétente, afin de permettre la prise d'une décision appropriée dans le cas d'une situation urgente nécessitant une intervention rapide ou dans un cas présumé de faute grave;

(iv) l'autorité compétente fait part à l'administrateur public des manquements reprochés ainsi que de la sanction qui peut lui être imposée et l'informe qu'il peut dans les sept jours, lui fournir ses observations et, s'il le demande, être entendu à ce sujet;

(v) sur conclusion que l'administrateur public a contrevenu au code d'éthique et de déontologie, l'autorité compétente lui impose une sanction;

(vi) la sanction qui peut être imposée à l'administrateur public est la réprimande, la suspension sans rémunération d'une durée maximale de trois mois ou la révocation.

Annexe

2. Liste des bureaux de la CCQ

ABITIBI-TÉMISCAMINGUE
632, boul. Barrette
C.P. 1120
Val d'Or (Quebec), J9P 6M4
(819) 825-4477
Telecopieur : (819) 825-2192

BAS-SAINT-LAURENT – GASPÉSIE
188, rue Des Gouverneurs
Rimouski (Quebec), G5L 8G1
(418) 724-4491
Telecopieur : (418) 725-3182

CÔTE-NORD
128, rue Regnault, bureau 208
Sept-Îles (Quebec), G4R 5T9
(418) 962-9738
Telecopieur : (418) 962-7321

Bureau d'information
896, rue Leventoux
Baie-Comeau (Quebec), G5C 1K1
(418) 589-3791
Telecopieur : (418) 589-5627

ESTRIE
2700, rue Galt Ouest
Sherbrooke (Quebec), J1K 2V8
(819) 348-4115
Telecopieur : (819) 565-5023

MAURICIE – BOIS-FRANCS
225, rue des Forges, bureau 300
Trois-Rivières (Quebec), G9A 2G7
(819) 379-5410
Telecopieur : (819) 693-5625

MONTRÉAL
1100, boul. Cremazie Est, bureau 110
Montreal (Québec), H2P 2X2
(514) 341-2686
Telecopieur : (514) 341-4025

OUTAOUAIS
225, Montee Paiement
Gatineau (Quebec), J8P 6M7
(819) 243-6020
Telecopieur : (819) 243-6088

QUÉBEC
700, boul. Lebourgneuf, 2e etage
Quebec (Québec), G2J 1E2
(418) 624-1173
Telecopieur : (418) 624-0690

SAGUENAY – LAC-SAINT-JEAN
1299, rue des Champs-Elysees, bureau 101
Chicoutimi (Quebec), G7H 6P3
(418) 549-0627
Telecopieur : (418) 698-4715

SIÈGE SOCIAL
3530, rue Jean-Talon Ouest
Montreal (Quebec) H3R 2G3
(514) 341-7740
Telecopieur : (514) 341-6354
Site Internet : **www.ccq.org**

RAPPORT DE LA DIRECTION

RAPPORT DU VÉRIFICATEUR

OPINIONS ACTUARIELLES

ÉTATS FINANCIERS
DE L'EXERCICE TERMINÉ
LE 31 DÉCEMBRE 2001

NOTES COMPLÉMENTAIRES

RAPPORT FINANCIER 2001

Table des matières

	page
Rapport de la direction	91
Rapport du vérificateur	92
Opinions actuarielles	93 à 97
États financiers	
Fonds général d'administration	
Revenus et dépenses	98
Solde déficitaire du fonds	99
Bilan	100
Flux de trésorerie	101
Fonds en fidéicommis	
Fonds d'indemnités de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés	
Actif et passif	102
Évolution de l'actif	103
Fonds de réclamations de salaires	
Actif et passif	104
Évolution de l'actif	105
Fonds de cotisations patronales	
Actif et passif	106
Évolution de l'actif	106
Fonds de cotisations syndicales	
Actif et passif	107
Évolution de l'actif	108
Fonds spécial d'indemnisation	
Bilan	109
Évolution de l'avoir	110
Fonds de qualification	
Bilan	111
Évolution de l'avoir	111
Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction	
Bilan	112
Évolution de l'avoir	113
Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel	
Bilan	114
Évolution de l'avoir	115
Régime supplémentaire de rentes	
Actif net disponible pour le service des prestations	116
Évolution de l'actif net disponible pour le service des prestations	117
Régimes d'assurance	
Bilan	118
Évolution de l'avoir	119
Notes complémentaires	120 à 141

Rapport de la direction

Les états financiers du fonds général d'administration de la Commission, des fonds en fidéicommis, du régime supplémentaire de rentes et des régimes d'assurance ont été dressés par la direction qui est responsable de leur préparation et de leur présentation, y compris les estimations et les jugements importants. Cette responsabilité comprend le choix de conventions comptables appropriées énoncées à la note 3 des états financiers. Les renseignements financiers contenus dans le reste du rapport annuel d'activités concordent avec l'information donnée dans les états financiers.

Pour s'acquitter de ses responsabilités, la direction maintient un système de contrôles comptables internes, conçu en vue de fournir l'assurance raisonnable que les biens sont protégés et que les opérations sont comptabilisées correctement et en temps voulu, qu'elles sont dûment approuvées et qu'elles permettent de produire des états financiers fiables. La Direction de la vérification interne procède à des vérifications périodiques, afin de s'assurer du caractère adéquat et soutenu des contrôles internes appliqués de façon uniforme par la Commission.

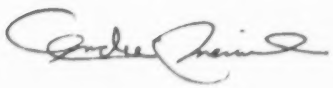
La Commission reconnaît qu'elle est responsable de gérer ses affaires conformément aux lois et règlements qui la régissent.

Le conseil d'administration surveille la façon dont la direction s'acquitte des responsabilités qui lui incombent en matière d'information financière et il a approuvé les états financiers. Il est assisté dans ses responsabilités par le comité de vérification. Ce comité rencontre la direction et le vérificateur, examine les états financiers et en recommande l'approbation au conseil d'administration.

Les actuaires du cabinet Groupe-conseil Aon ont été nommés actuaires-conseils par la Commission. Leur rôle consiste à évaluer les engagements et réserves actuariels figurant dans les états financiers respectifs du régime supplémentaire de rentes et des régimes d'assurance. Ils font état de leurs conclusions à la Commission.

Le Vérificateur général du Québec a procédé à la vérification des états financiers du fonds général d'administration de la Commission, des fonds en fidéicommis, du régime supplémentaire de rentes et des régimes d'assurance conformément aux normes de vérification généralement reconnues du Canada, et son rapport du vérificateur expose la nature et l'étendue de cette vérification et l'expression de son opinion.

Président directeur général



Le 10 mai 2002

Rapport du vérificateur

À l'Assemblée nationale

J'ai vérifié le bilan du fonds général d'administration de la Commission de la construction du Québec au 31 décembre 2001 et les états des revenus et dépenses, du solde déficitaire du fonds et des flux de trésorerie de l'exercice terminé à cette date.

J'ai aussi vérifié l'état de l'actif net disponible pour le service des prestations du régime supplémentaire de rentes et les bilans ou les états de l'actif et du passif des régimes d'assurance et des fonds en fidéicommis suivants administrés par la Commission de la construction du Québec au 31 décembre 2001 et les états de l'évolution de leur actif net disponible pour le service des prestations, de leur avoir ou de leur actif au cours de l'exercice terminé à cette date :

Fonds en fidéicommis :

fonds d'indemnités de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés;
fonds de réclamations de salaires;
fonds de cotisations patronales;
fonds de cotisations syndicales;
fonds spécial d'indemnisation;
fonds de qualification;
fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction;
plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel.

La responsabilité de ces états financiers incombe à la direction de la Commission. Ma responsabilité consiste à exprimer une opinion sur ces états financiers en me fondant sur ma vérification.

Ma vérification a été effectuée conformément aux normes de vérification généralement reconnues du Canada. Ces normes exigent que la vérification soit planifiée et exécutée de manière à fournir l'assurance raisonnable que les états financiers sont exempts d'inexactitudes importantes. La vérification comprend le contrôle par sondages des éléments probants à l'appui des montants et des autres éléments d'information fournis dans les états financiers. Elle comprend également l'évaluation des conventions comptables suivies et des estimations importantes faites par la direction, ainsi qu'une appréciation de la présentation d'ensemble des états financiers.

Comme le mentionne la note 2.2h, la Commission n'a pas appliqué la *Loi modifiant la Loi sur les régimes complémentaires de retraite* (2000 chapitre 41), entrée en vigueur le 1er janvier 2001. L'évaluation actuarielle permettant d'établir la valeur des engagements de ce régime au 31 décembre 2001, telle que présentée à la note 14, ne reflète pas les modifications requises par la loi. Puisque la Commission n'a pas évalué l'impact de l'application de cette loi, je n'ai pu déterminer l'effet des redressements qui auraient dû être apportés aux engagements du régime supplémentaire de rentes pour les employés de l'industrie de la construction du Québec au 31 décembre 2001.

À mon avis, ces états financiers donnent, à tous les égards importants, une image fidèle de la situation financière des fonds et des régimes au 31 décembre 2001, ainsi que des résultats de l'exploitation et des flux de trésorerie du fonds général d'administration de même que de l'évolution de l'actif net disponible pour le service des prestations du régime supplémentaire de rentes et de l'avoir ou de l'actif des régimes d'assurance et des fonds en fidéicommis pour l'exercice terminé à cette date selon les conventions comptables énoncées à la note 3. Conformément aux exigences de la *Loi sur le Vérificateur général* (L.R.Q., chapitre V-5.01), je déclare qu'à mon avis, compte tenu de l'application rétroactive des changements apportés à la comptabilisation des indemnités de congés annuels, des cotisations et contributions des salariés et des employeurs et des contributions des employeurs non utilisées expliquée à la note 4, ces conventions ont été appliquées de la même manière qu'au cours de l'exercice précédent.

La vérificatrice générale par intérim,

Doris Paradis

Doris Paradis, CA
Québec, le 10 mai 2002

Opinion actuarielle

Régime supplémentaire de rentes pour les employés de l'industrie de la construction du Québec

Évaluation actuarielle au 31 décembre 2001

Le Régime supplémentaire de rentes pour les employés de l'industrie de la construction du Québec a été évalué au 31 décembre 2001, sur la base du Règlement en vigueur à cette date, en tenant compte du pourcentage de supplément fixé par la décision CCQ-012914 et sur la base de données au 1er janvier 2001.

Nous certifions par les présentes, qu'à notre opinion:

a) La caisse de retraite affiche, au 31 décembre 2001, un excédent d'actif de 94 515 000 $, lequel se retrouve en totalité dans le compte des retraités, et auquel s'ajoutent une réserve pour fluctuations économiques de 34 972 000 $ au compte général et une réserve pour écarts défavorables de 216 048 000 $ au compte des retraités.

b) Les cotisations salariales et patronales versées au régime, soit 2,675 $ du 1er janvier 2002 au 27 avril 2002 et 2,925 $ du 28 avril 2002 au 31 décembre 2002 par heure travaillée, sont suffisantes pour couvrir les engagements du régime résultant de l'application pour l'année 2002 du taux de rente de base de 454 $ / 1 000 heures travaillées ajustées, les cotisations pour amortissement et la provision pour dépenses, et ce, jusqu'à la prochaine évaluation actuarielle du régime.

c) La caisse de retraite montre un degré de solvabilité de 92,62 % au 31 décembre 2001.

d) Les données sur lesquelles s'appuie l'évaluation sont suffisantes et fiables aux fins de l'évaluation.

e) Les hypothèses sont dans l'ensemble appropriées aux fins de l'évaluation.

f) Les méthodes utilisées dans l'évaluation sont appropriées aux fins de l'évaluation.

Nous avons produit cette opinion actuarielle conformément à la pratique actuarielle reconnue.

Claude Lockhead, F.I.C.A., F.S.A.
Pierre Guérin, F.I.C.A., F.S.A.

Montréal, le 19 décembre 2001

Opinion actuarielle

Régimes d'assurance de base

Certificat actuariel relatif aux régimes d'assurance de base pour les employés de l'industrie de la construction du Québec faisant suite au rapport actuariel

Les engagements des regimes de base ont ete evalues au 31 decembre 2001. Cette evaluation est fondee sur les donnees et les coûts des regimes fournis par la Commission.

A notre avis :

a) Au 31 decembre 2001, l'actif net des regimes de base est superieur de 55 214 000 $ a la somme des engagements des regimes;

b) Les taux de cotisation prevus lors du depôt du rapport d'evaluation en decembre 2001, a savoir 1,20 $/heure avant le 30 septembre 2001, 1,26 $ /heure au 30 septembre 2001, 1,32 $/heure au 28 avril 2002 et 1,38 $/heure au 27 avril 2003 sont suffisants pour assurer la solvabilite des regimes de base au terme de la periode de trois ans se terminant le 31 decembre 2004 et maintenir la capitalisation de la reserve de contingence a son niveau maximal de 10 000 000 $ jusqu'a la fin du premier semestre de 2004. Au 31 decembre 2004, la reserve de contingence sera de 7 405 000 $, soit legerement en deça de son niveau maximal.

Ce certificat actuariel est base sur une évaluation effectuee a partir d'hypotheses que nous estimons adequates et appropriees et selon des methodes qui reposent sur de sains principes actuariels.

Soumis respectueusement a votre consideration le 15 mars 2002.

Groupe-conseil Aon

François Boisvenue, F.I.C.A., F.S.A.

Régime supplémentaire d'assurance pour les électriciens

Certificat actuariel relatif au régime supplémentaire d'assurance pour les électriciens de l'industrie de la construction du Québec faisant suite au rapport actuariel

Les engagements du regime supplementaire d'assurance pour les electriciens ont ete evalues au 31 decembre 2001. Cette evaluation est fondee sur les donnees et les coûts des regimes fournis par la Commission.

A notre avis :

a) Au 31 decembre 2001, l'actif net du regime supplementaire d'assurance pour les electriciens est superieur de 8 333 000 $ a la somme des engagements du regime;

b) Le taux de cotisation prevu lors du depôt du rapport d'evaluation en decembre 2001, a savoir 0,207 $ /heure, est suffisant pour assurer la solvabilite du regime supplementaire d'assurance pour les electriciens pour la periode de trois ans se terminant le 31 decembre 2004.

Ce certificat actuariel est base sur une évaluation effectuée a partir d'hypotheses que nous estimons adequates et appropriees et selon des methodes qui reposent sur de sains principes actuariels.

Soumis respectueusement a votre consideration le 15 mars 2002.

Groupe-conseil Aon

François Boisvenue, F.I.C.A., F.S.A.

Opinion actuarielle

Régime supplémentaire d'assurance pour les couvreurs

Certificat actuariel relatif au régime supplémentaire d'assurance pour les couvreurs de l'industrie de la construction du Québec faisant suite au rapport actuariel

Les engagements du regime supplementaire d'assurance pour les couvreurs ont ete evalues au 31 decembre 2001. Cette evaluation est fondee sur les donnees et les coûts des regimes fournis par la Commission.

A notre avis:

a) Au 31 decembre 2001, l'actif net du regime supplementaire d'assurance pour les couvreurs est superieur de 753 000 $ a la somme des engagements du regime;

b) Le taux de cotisation prevu lors du depôt du rapport d'evaluation en decembre 2001, a savoir 0,20 $/heure, est suffisant pour assurer la solvabilite du regime supplementaire d'assurance pour les couvreurs pour la periode de trois ans se terminant le 31 decembre 2004.

Ce certificat actuariel est base sur une evaluation effectuee a partir d'hypotheses que nous estimons adequates et appropriees et selon des methodes qui reposent sur de sains principes actuariels.

Soumis respectueusement a votre consideration le 15 mars 2002.

Groupe-conseil Aon

François Boisvenue, F.I.C.A., F.S.A.

Régime supplémentaire d'assurance pour les ferblantiers

Certificat actuariel relatif au régime supplémentaire d'assurance pour les ferblantiers de l'industrie de la construction du Québec faisant suite au rapport actuariel

Les engagements du regime supplementaire d'assurance pour les ferblantiers ont ete evalues au 31 decembre 2001. Cette evaluation est fondee sur les donnees et les coûts des regimes fournis par la Commission.

A notre avis:

a) Au 31 decembre 2001, l'actif net du regime supplementaire d'assurance pour les ferblantiers est superieur de 632 000 $ a la somme des engagements du regime;

b) Le taux de cotisation prevu lors du depôt du rapport d'evaluation en decembre 2001, a savoir 0,10 $/heure, est suffisant pour assurer la solvabilite du regime supplementaire d'assurance pour les ferblantiers pour la periode de trois ans se terminant le 31 decembre 2004.

Ce certificat actuariel est base sur une evaluation effectuee a partir d'hypotheses que nous estimons adequates et appropriees et selon des methodes qui reposent sur de sains principes actuariels.

Soumis respectueusement a votre consideration le 15 mars 2002.

Groupe-conseil Aon

François Boisvenue, F.I.C.A., F.S.A.

Opinion actuarielle

Régime supplémentaire d'assurance pour les travailleurs de lignes

Certificat actuariel relatif au régime supplémentaire d'assurance pour les travailleurs de lignes de l'industrie de la construction du Québec faisant suite au rapport actuariel

Les engagements du regime supplementaire d'assurance pour les travailleurs de lignes ont ete evalues au 31 decembre 2001. Cette evaluation est fondee sur les donnees et les coûts des regimes fournis par la Commission.

A notre avis:

a) Au 31 decembre 2001, l'actif net du regime supplementaire d'assurance pour les travailleurs de lignes est superieur de 651 000 $ a la somme des engagements du regime;

b) Le taux de cotisation prevu lors du depôt du rapport d'evaluation en decembre 2001, a savoir 0,20 $/heure, est suffisant pour assurer la solvabilite du regime supplementaire d'assurance pour les travailleurs de lignes pour la periode de trois ans se terminant le 31 decembre 2004.

Ce certificat actuariel est base sur une evaluation effectuee a partir d'hypotheses que nous estimons adequates et appropriees et selon des methodes qui reposent sur de sains principes actuariels.

Soumis respectueusement a votre consideration le 15 mars 2002.

Groupe-conseil Aon

François Boisvenue, F.I.C.A., F.S.A.

Régime supplémentaire d'assurance pour les tuyauteurs et soudeurs en tuyauterie

Certificat actuariel relatif au régime supplémentaire d'assurance pour les tuyauteurs et soudeurs en tuyauterie de l'industrie de la construction du Québec faisant suite au rapport actuariel

Les engagements du regime supplementaire d'assurance pour les tuyauteurs et soudeurs en tuyauterie ont ete evalues au 31 decembre 2001. Cette evaluation est fondee sur les donnees et les coûts des regimes fournis par la Commission.

A notre avis:

a) Au 31 decembre 2001, l'actif net du regime supplementaire d'assurance pour les tuyauteurs et soudeurs en tuyauterie est superieur de 2 808 000 $ a la somme des engagements du regime;

b) Le taux de cotisation prevu lors du depôt du rapport d'evaluation en decembre 2001, a savoir 0,207 $/heure, est suffisant pour assurer la solvabilite du regime supplementaire d'assurance pour les tuyauteurs et soudeurs en tuyauterie pour la periode de trois ans se terminant le 31 decembre 2004.

Ce certificat actuariel est base sur une evaluation effectuee a partir d'hypotheses que nous estimons adequates et appropriees et selon des methodes qui reposent sur de sains principes actuariels.

Soumis respectueusement a votre consideration le 15 mars 2002.

Groupe-conseil Aon

François Boisvenue, F.I.C.A., F.S.A.

Opinion actuarielle

Régime supplémentaire d'assurance pour les mécaniciens en protection-incendie

Certificat actuariel relatif au régime supplémentaire d'assurance pour les mécaniciens en protection-incendie de l'industrie de la construction du Québec faisant suite au rapport actuariel

Les engagements du régime supplémentaire d'assurance pour les mécaniciens en protection-incendie ont été évalués au 31 décembre 2001. Cette évaluation est fondée sur les données et les coûts des régimes fournis par la Commission.

A notre avis:

a) Au 31 décembre 2001, l'actif net du régime supplémentaire d'assurance pour les mécaniciens en protection-incendie est supérieur de 215 000 $ à la somme des engagements du régime,

b) Le taux de cotisation prévu lors du dépôt du rapport d'évaluation en décembre 2001, à savoir 0,207 $/heure, est suffisant pour assurer la solvabilité du régime supplémentaire d'assurance pour les mécaniciens en protection-incendie pour la période de trois ans se terminant le 31 décembre 2004

Ce certificat actuariel est basé sur une évaluation effectuée à partir d'hypothèses que nous estimons adéquates et appropriées et selon des méthodes qui reposent sur de saines principes actuariels

Soumis respectueusement à votre considération le 15 mars 2002

Groupe-conseil Aon

François Boisvenue, F.I.C.A., F.S.A

Régime supplémentaire d'assurance pour les frigoristes

Certificat actuariel relatif au régime supplémentaire d'assurance pour les frigoristes de l'industrie de la construction faisant suite au rapport actuariel

Les engagements de régime supplémentaire d'assurance pour les frigoristes ont été évalués au 31 décembre 2001. Cette évaluation est fondée sur les données et les coûts des régimes fournis par la Commission

A notre avis

a) Au 31 décembre 2001, l'actif net du régime supplémentaire d'assurance pour les frigoristes est supérieur de 210 000 $ à la somme des engagements du régime,

b) Le taux de cotisation prévu lors du dépôt du rapport d'évaluation en décembre 2001, à savoir 0,15 $ /heure, est suffisant pour assurer la solvabilité du régime supplémentaire d'assurance pour les frigoristes pour la période de trois ans se terminant le 31 décembre 2004

Ce certificat actuariel est basé sur une évaluation effectuée à partir d'hypothèses que nous estimons adéquates et appropriées et selon des méthodes qui reposent sur de saines principes actuariels

Soumis respectueusement à votre considération le 15 mars 2002

Groupe-conseil Aon

François Boisvenue, F.I.C.A., F.S.A

Fonds général d'administration

Revenus et dépenses

DE L'EXERCICE TERMINÉ LE 31 DÉCEMBRE 2001

	2001	2000
	(en milliers de dollars)	
Revenus		
Prélèvements	37 362	37 515
Tarification de services	3 614	4 086
Participations volontaires	562	639
Pénalités	1 252	1 360
Lettres d'état de situation	1 136	1 092
Virement d'indemnités et de réclamations non identifiées ou non réclamées	134	189
Revenus de placements (note 5)	1 216	620
Autres	483	634
	45 759	46 135
Dépenses		
Rémunération et administration du personnel	48 618	42 721
Dépenses administratives	11 995	11 477
Gestion immobilière	2 674	2 331
Amortissement des immobilisations	1 481	1 405
Intérêts sur emprunt bancaire	-	51
Intérêts sur la dette à long terme	4	97
Intérêts et frais bancaires	725	371
Relations publiques et publicité	430	290
Développement professionnel	566	479
Contribution au Fonds du commissaire de l'industrie de la construction	837	833
Cotisation assurance-emploi	63	851
Vote d'allégeance syndicale	-	223
Comité de conflits de compétence	122	84
Dépenses avant les éléments suivants	67 515	61 213
Dépenses imputées aux régimes supplémentaires de rentes et d'assurance	(12 049)	(10 520)
Dépenses imputées aux Fonds de formation	(907)	(770)
Virement d'intérêts provenant du Fonds d'indemnités de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés	(2 086)	(4 257)
Subvention du gouvernement du Québec pour la lutte contre le travail au noir	(6 789)	(6 770)
	45 684	38 896
Excédent des revenus sur les dépenses	75	7 239

Fonds général d'administration

Solde déficitaire du fonds

DE L'EXERCICE TERMINÉ LE 31 DÉCEMBRE 2001

	2001	2000
	(en milliers de dollars)	
Solde déficitaire du fonds au début	(7 346)	(14 585)
Excédent des revenus sur les dépenses	75	7 239
Solde déficitaire du fonds à la fin	(7 271)	(7 346)

Fonds général d'administration

Bilan

AU 31 DECEMBRE 2001

	2001	2000
	(en milliers de dollars)	
Actif		
À court terme		
Encaisse	533	79
Placements et revenus courus (notes 6 2a et 7)	20 683	15 631
Prelevements a recevoir	3 331	3 086
Debiteurs	1 019	1 761
Subvention a recevoir du gouvernement du Quebec	9 982	7 400
Frais payes d'avance	427	565
	35 975	28 522
Immobilisations (note 8)	9 055	8 343
	45 030	36 865
Passif		
Crediteurs et frais courus	9 228	6 024
Revenus reportes	253	365
Subvention du gouvernement du Quebec reportee	13 595	10 726
Versements sur la dette a long terme (note 10)	19	88
	23 095	17 203
Passif au titre des prestations constituees en vertu des avantages sociaux futurs (note 20)	29 206	26 989
Dette a long terme (note 10)	-	19
	52 301	44 211
Solde déficitaire du fonds	(7 271)	(7 346)
	45 030	36 865

Engagements (note 18)

Éventualités (note 19)

Pour le conseil d'administration
André Ménard
Pierre Labelle

Fonds général d'administration

Flux de trésorerie

DE L'EXERCICE TERMINÉ LE 31 DÉCEMBRE 2001

	2001	2000
	(en milliers de dollars)	
Activités d'exploitation		
Excédent des revenus sur les dépenses	75	7 239
Ajustements pour :		
Amortissement des immobilisations	1 481	1 405
Perte (gain) sur cession d'immobilisations	61	(10)
Augmentation des prestations constituées en vertu des avantages sociaux futurs	2 217	1 946
	3 834	10 580
Variations des éléments hors caisse du fonds de roulement (note 11)	4 014	(679)
Flux de trésorerie liés aux activités d'exploitation	7 848	9 901
Activités d'investissement		
Acquisitions de placements	(3 339)	(7 713)
Acquisitions d'immobilisations	(2 596)	(2 087)
Subvention du gouvernement du Québec pour des acquisitions d'immobilisations	331	319
Produit de la vente d'immobilisations	11	10
Flux de trésorerie liés aux activités d'investissement	(5 593)	(9 471)
Activités de financement		
Remboursement de la dette à long terme relative aux contrats de location-acquisition	(88)	(274)
Remboursement de la dette à long terme	-	(1 549)
Flux de trésorerie liés aux activités de financement	(88)	(1 823)
Augmentation (diminution) des espèces et quasi-espèces	2 167	(1 393)
Espèces et quasi-espèces au début	4 689	6 082
Espèces et quasi-espèces à la fin (note 11)	6 856	4 689

Fonds d'indemnités de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés

Actif et passif

AU 31 DECEMBRE 2001

	2001	2000
	(en milliers de dollars)	
Actif		
Placements et revenus courus (notes 6 2a et 7)	119 360	121 648
Indemnites de conges annuels a revevoir	22 019	-
	141 379	121 648
Passif		
Cheques en circulation moins encaisse	1 790	1 845
Crediteurs	624	164
Indemnites de conges et interets à verser aux salaries	138 965	119 639
	141 379	121 648

Pour le conseil d'administration

André Ménard

Pierre Labelle

Fonds d'indemnités de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés

Évolution de l'actif

DE L'EXERCICE TERMINÉ LE 31 DÉCEMBRE 2001

	2001	2000
	(en milliers de dollars)	
Provenance des fonds		
Indemnités perçues de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés	246 452	243 264
Revenus de placements	4 484	14 066
Augmentation des chèques en circulation moins encaisse et créditeurs	405	
	251 341	257 330
Utilisation des fonds		
Versements aux salariés		
Indemnités de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés	243 819	230 658
Intérêts sur indemnités	5 518	7 920
Virements au fonds général d'administration		
Intérêts	2 086	4 257
Indemnités perçues à verser aux salariés non identifiés ou non réclamées et antérieures à 3 ans	98	144
Diminution des chèques en circulation moins encaisse et créditeurs	-	1 973
	251 521	244 952
(Diminution) augmentation de l'actif	(180)	12 378
Actif au début		
Solde déjà établi	121 648	109 270
Redressement		
Indemnités perçues de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés (note 4)	19 911	
Solde redressé	141 559	109 270
Actif à la fin	141 379	121 648

Fonds de réclamations de salaires

Actif et passif

AU 31 DECEMBRE 2001

	2001	2000
	(en milliers de dollars)	
Actif		
Placements (notes 6 2a et 7)	809	653
Reclamations des employeurs à recevoir	10	-
Debiteurs	53	53
	872	706
Passif		
Cheques en circulation moins encaisse	199	275
Reclamations a verser aux salaries	673	431
	872	706

Pour le conseil d'administration

André Ménard

Pierre Labelle

Fonds de réclamations de salaires

Évolution de l'actif

DE L'EXERCICE TERMINÉ LE 31 DÉCEMBRE 2001

	2001	2000
	(en milliers de dollars)	
Provenance des fonds		
Réclamations perçues des employeurs	2 572	2 199
Revenus de placements	55	
	2 627	2 199
Utilisation des fonds		
Diminution des chèques en circulation moins encaisse et débiteurs	76	219
Réclamations versées aux salariés	2 365	2 296
Virement au fonds général d'administration de réclamations perçues à verser aux salariés non identifiés et antérieures à 3 ans	36	45
	2 477	2 560
Augmentation (diminution) de l'actif	150	(361)
Actif au début		
Solde déjà établi	706	1 067
Redressement		
Réclamations perçues des employeurs (note 4)	16	
Solde redressé	722	1 067
Actif à la fin	872	706

Fonds de cotisations patronales

Actif et passif

AU 31 DECEMBRE 2001

	2001	2000
	(en milliers de dollars)	
Actif		
Placements (notes 5, 6.2a et 7)	1 266	925
Avances sur cotisations	130	130
Cotisations des employeurs à recevoir	300	-
	1 696	1 055
Passif		
Créditeurs	17	-
Cotisations à remettre	1 679	1 055
	1 696	1 055

Pour le conseil d'administration
André Ménard
Pierre Labelle

Évolution de l'actif

DE L'EXERCICE TERMINÉ LE 31 DÉCEMBRE 2001

	2001	2000
	(en milliers de dollars)	
Provenance des fonds		
Cotisations des employeurs	8 254	7 946
Augmentation des créditeurs	17	-
	8 271	7 946
Utilisation des fonds		
Remises de cotisations	7 983	8 229
Augmentation (diminution) de l'actif	288	(283)
Actif au début		
Solde déjà établi	1 055	1 338
Redressement		
Cotisations des employeurs (note 4)	353	-
Solde redressé	1 408	1 338
Actif à la fin	1 696	1 055

Fonds de cotisations syndicales

Actif et passif

AU 31 DÉCEMBRE 2001

	2001	2000
	(en milliers de dollars)	
Actif		
Placements (notes 5, 6.2a et 7)	3 422	2 620
Avances sur cotisations	1 316	1 255
Cotisations des salariés à recevoir	3 317	
	8 055	3 875
Passif		
Chèques en circulation moins encaisse	260	230
Créditeurs	70	
Cotisations à remettre	7 725	3 645
	8 055	3 875

Pour le conseil d'administration
André Ménard
Pierre Labelle

Fonds de cotisations syndicales

Évolution de l'actif

DE L'EXERCICE TERMINÉ LE 31 DÉCEMBRE 2001

	2001	2000
	(en milliers de dollars)	
Provenance des fonds		
Cotisations des salariés	38 625	39 008
Augmentation des avances sur cotisations	61	138
Augmentation des chèques en circulation moins encaisse et créditeurs	100	-
	38 786	39 146
Utilisation des fonds		
Remises de cotisations	37 756	38 727
Diminution des chèques en circulation moins encaisse et créditeurs	-	1 641
	37 756	40 368
Augmentation (diminution) de l'actif	1 030	(1 222)
Actif au début		
Solde déjà établi	3 875	5 097
Redressement		
Cotisations des salariés (note 4)	3 150	-
Solde redressé	7 025	5 097
Actif à la fin	8 055	3 875

Fonds spécial d'indemnisation

Bilan

AU 31 DÉCEMBRE 2001

	2001	2000
	(en milliers de dollars)	
Actif		
Placements (notes 5, 6.2a et 7)	2 048	1 444
Contributions des employeurs à recevoir	142	
	2 190	1 444
Passif		
Chèques en circulation moins encaisse	10	14
Créditeurs	3	
Indemnités à verser aux salariés	950	700
	963	714
Avoir	1 227	730
	2 190	1 444

Pour le conseil d'administration
André Ménard
Pierre Labelle

Fonds spécial d'indemnisation

Évolution de l'avoir

DE L'EXERCICE TERMINE LE 31 DECEMBRE 2001

	2001	2000
	(en milliers de dollars)	
Provenance des fonds		
Contributions des employeurs	1 660	1 665
Recouvrement d'indemnites	461	532
Penalites	154	147
	2 275	2 344
Utilisation des fonds		
Indemnites versees aux salaries	1 665	1 338
Augmentation des indemnites a verser aux salaries	250	2
	1 915	1 340
Augmentation de l'avoir	360	1 004
Avoir (déficit) au début		
Solde deja etabli	730	(274)
Redressement		
Contributions des employeurs (note 4)	137	
Solde redresse	867	(274)
Avoir à la fin	1 227	730

Fonds de qualification

Bilan

AU 31 DÉCEMBRE 2001

	2001	2000
	(en milliers de dollars)	
Actif		
Placements et revenus courus (notes 6.2a et 7)	1 794	1 387
Contributions des employeurs à recevoir	43	
	1 837	1 387
Avoir (note 12)	1 837	1 387

Pour le conseil d'administration
André Ménard
Pierre Labelle

Évolution de l'avoir

DE L'EXERCICE TERMINÉ LE 31 DÉCEMBRE 2001

	2001	2000
	(en milliers de dollars)	
Provenance des fonds		
Contributions des employeurs	467	535
Revenus de placements	88	69
	555	604
Utilisation des fonds		
Indemnités versées aux salariés	149	110
Augmentation de l'avoir	406	494
Avoir au début		
Solde déjà établi	1 387	893
Redressement		
Contributions des employeurs (note 4)	44	
Solde redressé	1 431	893
Avoir à la fin	1 837	1 387

Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction

Bilan

AU 31 DECEMBRE 2001

	2001	2000
	(en milliers de dollars)	
Actif		
Placements et revenus courus (notes 6 2a et 7)	108 464	102 271
Contributions des employeurs a recevoir	1 347	-
Frais d'activites de formation payes d'avance	324	204
	110 135	102 475
Passif		
Cheques en circulation moins encaisse	158	11
Crediteurs	28	-
Activites de formation a payer	1 283	587
	1 469	598
Avoir	108 666	101 877
	110 135	102 475

Pour le conseil d'administration
André Ménard
Pierre Labelle

Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction

Évolution de l'avoir

DE L'EXERCICE TERMINÉ LE 31 DÉCEMBRE 2001

	2001	2000
	(en milliers de dollars)	
Provenance des fonds		
Contributions des employeurs	15 288	15 483
Revenus de placements	432	8 004
Diminution des activités de formation à payer	-	171
	15 720	23 658
Utilisation des fonds		
Coût de réalisation des activités de formation (note 13)	5 525	3 978
Augmentation des frais d'activités de formation payés d'avance	120	29
Incitatifs à la formation (note 13)	2 582	670
Contribution au C.G.U.F.F.	472	785
Dépenses imputées par le fonds général d'administration	839	714
Augmentation des activités de formation à payer	696	
	10 234	6 176
Augmentation de l'avoir	5 486	17 482
Avoir au début		
Solde déjà établi	101 877	84 395
Redressement		
Contributions des employeurs (note 4)	1 303	
Solde redressé	103 180	84 395
Avoir à la fin	108 666	101 877

Comité de gestion de l'utilisation du fonds de formation

Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel

Bilan

AU 31 DECEMBRE 2001

	2001	2000
	(en milliers de dollars)	
Actif		
Placements et revenus courus (notes 6 2a et 7)	15 406	12 531
Contributions des employeurs a recevoir	194	-
	15 600	12 531
Passif		
Crediteurs	4	-
Avoir	15 596	12 531
	15 600	12 531

Pour le conseil d'administration
André Ménard
Pierre Labelle

Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel

Évolution de l'avoir

DE L'EXERCICE TERMINÉ LE 31 DÉCEMBRE 2001

	2001	2000
	(en milliers de dollars)	
Provenance des fonds		
Contributions des employeurs	2 658	2 365
Revenus de placements	457	606
	3 115	2 971
Utilisation des fonds		
Coût de réalisation des activités de formation (note 13)	140	123
Contribution au Comité du plan de formation	-	86
Dépenses imputées par le fonds général d'administration	68	56
	208	265
Augmentation de l'avoir	2 907	2 706
Avoir au début		
Solde déjà établi	12 531	9 825
Redressement		
Contributions des employeurs (note 4)	158	
Solde redressé	12 689	9 825
Avoir à la fin	15 596	12 531

Régime supplémentaire de rentes

Actif net disponible pour le service des prestations

AU 31 DECEMBRE 2001

	2001 Compte général	2001 Compte complémentaire	2001 Compte des retraités	2001 Total	2000 Total
				(en milliers de dollars)	
Actif					
Placements					
Fonds confies a la Caisse de depôt et placement du Quebec (note 6 1)	3 227 833	1 158 165	3 075 933	7 461 931	8 071 411
Placements et interêts courus (note 6 2b)	11 509	17 807	57 868	87 184	59 752
	3 239 342	1 175 972	3 133 801	7 549 115	8 131 163
Créances					
Cotisations des salaries a recevoir	6 252	7 490	-	13 742	13 463
Contributions des employeurs a recevoir	11 449	-	-	14 449	12 504
Transfert a recevoir du compte general	-	-	59 169	-	-
Transfert a recevoir du compte complementaire	-	-	10 764	-	-
	20 701	7 490	69 933	28 191	25 967
	3 260 043	1 183 462	3 203 734	7 577 306	8 157 130
Passif					
Cheques en circulation moins encaisse	203	-	32	235	5 343
Crediteurs	439	161	-	600	-
Cotisations et contributions a rembourser après retraite	-	19 424	-	19 424	19 880
Rentes et prestations forfaitaires a payer	6 310	2 682	2 073	11 065	10 321
Transfert a payer au compte des retraites	59 169	10 764	-	-	-
	66 121	33 031	2 105	31 324	35 544
Actif net disponible pour le service des prestations (note 14)	3 193 922	1 150 431	3 201 629	7 545 982	8 121 586

Pour le conseil d'administration

André Ménard

Pierre Labelle

Régime supplémentaire de rentes

Évolution de l'actif net disponible pour le service des prestations

DE L'EXERCICE TERMINÉ LE 31 DÉCEMBRE 2001

	2001 Compte général	2001 Compte complémentaire	2001 Compte des retraités	2001 Total	2000 Total
				(en milliers de dollars)	
Augmentation de l'actif					
Cotisations des salariés	63 956	78 475	-	142 431	157 256
Contributions des employeurs	153 575	-	-	153 575	137 588
Cotisations et contributions apres retraite	-	19 424	-	19 424	19 880
Revenus des fonds confies a la Caisse de dépôt et placement du Québec	131 157	45 979	121 525	298 661	327 387
Modification de la juste valeur des placements	-	-	-	-	95 993
Autres revenus d'intérêts	532	411	1 302	2 245	3 197
Transfert du compte général	-	-	361 445	-	-
Transfert du compte complementaire	-	-	67 768	-	-
	349 220	144 289	552 040	616 336	741 301
Diminution de l'actif					
Rentes et prestations forfaitaires	25 956	10 889	374 231	411 076	379 236
Remboursement des heures apres retraite	-	19 424	-	19 424	19 880
Depenses imputees par le fonds general d'administration	11 759	192	-	11 951	10 378
Transfert au compte des retraites	361 445	67 768	-	-	-
Transfert des biens non reclames au curateur public	-	-	-	-	5 241
Depenses administratives	460	-	-	460	165
Modification de la juste valeur des placements	330 544	115 513	302 972	749 029	-
	730 164	213 786	677 203	1 191 940	414 900
(Diminution) augmentation nette de l'exercice	(380 944)	(69 497)	(125 163)	(575 604)	326 401
Actif net disponible pour le service des prestations - au début	3 574 866	1 219 928	3 326 792	8 121 586	7 795 185
Actif net disponible pour le service des prestations - à la fin	3 193 922	1 150 431	3 201 629	7 545 982	8 121 586

Régimes d'assurance

Bilan

AU 31 DECEMBRE 2001

	2001 Régimes de base d'assurance	2001 Régimes supplémentaires d'assurance	2001 Total	2000 Total
			(en milliers de dollars)	
Actif				
Placements et revenus courus (notes 6 2a et 7)	222 248	20 830	243 078	242 147
Contributions des employeurs a recevoir	10 827	826	11 653	-
Primes d'assurance a recevoir des regimes supplementaires	2 454	-	-	-
	235 529	21 656	254 731	242 147
Passif				
Cheques en circulation moins encaisse	3 789	-	3 709	1 991
Reclamations a payer	51	-	51	510
Crediteurs	2 770	22	2 792	1 725
Primes d'assurance a payer aux regimes de base	-	2 454	-	-
Provision pour benefices eventuels	27 026	1 879	28 905	25 546
Cotisations volontaires d'assurance non utilisees	414	-	414	369
Contributions des employeurs non utilisees	44 258	2 830	47 088	-
Passifs actuariels (note 15)	129 841	-	129 841	115 443
	208 149	7 185	212 880	145 584
Avoir				
Reserve reliee au programme de gestion de la sante (note 16)	9 320	-	9 320	6 674
Avoir non affecte (note 17)	18 060	14 471	32 531	89 889
	27 380	14 471	41 851	96 563
	235 529	21 656	254 731	242 147

Pour le conseil d'administration

André Ménard

Pierre Labelle

Évolution de l'avoir

DE L'EXERCICE TERMINÉ LE 31 DÉCEMBRE 2001

	2001 Régimes de base d'assurance	2001 Régimes supplémentaires d'assurance	2001 Total	2000 Total
			(en milliers de dollars)	
Provenance des fonds				
Contributions des employeurs	112 511	6 393	118 904	113 333
Cotisations volontaires des salariés	7 409	-	7 409	5 083
Augmentation des primes d'assurance à revevoir	185	-	185	223
Primes reçues des régimes supplémentaires d'assurance	3 929	-	-	-
Revenus de placements	761	86	847	26 203
	124 795	6 479	127 345	144 842
Utilisation des fonds				
Primes d'assurance versées aux régimes de base	-	3 929	-	-
Dépenses imputées par le fonds général d'administration	-	98	98	142
Réclamations	121 789		121 789	86 381
Taxe sur le capital	2 370	120	2 490	2 360
Frais de gestion de réclamations et primes	2 144	13	2 157	1 506
Augmentation des primes d'assurance à payer	-	185	185	223
Augmentation des provisions pour bénéfices éventuels	2 998	361	3 359	5 570
Augmentation des passifs actuariels	14 398	-	14 398	16 219
Augmentation des contributions non utilisées	2 659	669	3 328	-
	146 358	5 375	147 804	112 401
(Diminution) augmentation de l'avoir	(21 563)	1 104	(20 459)	32 441
Avoir au début				
Solde déjà établi	81 566	14 997	96 563	64 122
Redressement				
Contributions des employeurs (note 4)	8 976	531	9 507	
Contributions des employeurs non utilisées (note 4)	(41 599)	(2 161)	(43 760)	
Solde redressé	48 943	13 367	62 310	64 122
Avoir à la fin	27 380	14 471	41 851	96 563

Notes complémentaires

31 DECEMBRE 2001

1 Constitution et objet

La Commission de la construction du Quebec, constituee en vertu de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'oeuvre dans l'industrie de la construction* (L.R.Q., chapitre R-20) est une personne morale au sens du Code civil et est chargee de la mise a execution des conventions collectives propres a l'industrie de la construction, de tout regime relatif aux avantages sociaux ainsi que la formation professionnelle et la gestion de la main-d'oeuvre dans l'industrie de la construction.

À cette fin, la Commission administre huit fonds en fidéicommis ainsi que le régime supplémentaire de rentes et les régimes d'assurance. Quant au fonds général d'administration, il est établi pour rendre compte des opérations de la Commission exercées pour la mise à exécution des conventions collectives conclues en vertu de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'oeuvre dans l'industrie de la construction*, incluant l'administration de tout régime complémentaire d'avantages sociaux et des autres fonctions que cette loi lui confère.

2 Vocation et description des fonds en fidéicommis et des régimes administrés

2.1 Vocation des fonds en fidéicommis

a) Fonds d'indemnités de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés

Ce fonds est établi pour rendre compte des indemnités de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés et des revenus de placements qu'elles produisent pour le compte des salariés de l'industrie de la construction, conformément aux conventions collectives de l'industrie de la construction.

b) Fonds de réclamations de salaires

Ce fonds est établi pour rendre compte des réclamations de salaires faites par la Commission pour le compte des salariés de l'industrie de la construction, conformement a l'article 81 de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'oeuvre dans l'industrie de la construction*.

c) Fonds de cotisations patronales

Ce fonds est établi pour rendre compte des cotisations des employeurs pour le compte de l'Association des entrepreneurs en construction du Quebec, conformément à l'article 40 de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'oeuvre dans l'industrie de la construction*.

d) Fonds de cotisations syndicales

Ce fonds est établi pour rendre compte des cotisations syndicales des salariés de l'industrie de la construction, conformément à l'article 38 de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'oeuvre dans l'industrie de la construction*.

e) Fonds spécial d'indemnisation

Ce fonds est établi pour rendre compte des contributions des employeurs pour indemniser les salariés de l'industrie de la construction des pertes de salaires et d'avantages sociaux qu'ils subissent par suite de l'insolvabilité de leur employeur ou lorsqu'ils sont appelés a agir comme juré, conformément aux conventions collectives de l'industrie de la construction.

f) Fonds de qualification

Ces fonds sont établis pour rendre compte des contributions d'employeurs pour indemniser les salariés des frais reliés au renouvellement de leur certificat de compétence émis par le Bureau canadien de la soudure, conformément aux conventions collectives de l'industrie de la construction. Les fonds de qualification des mécaniciens, serruriers, monteurs, ferrailleurs, électriciens, ferblantiers, chaudronniers, tuyauteurs et soudeurs en tuyauterie ont été regroupés aux fins de présentation des états financiers.

g) Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction

Ce fonds est établi pour rendre compte des contributions des employeurs pour le financement du fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction, conformément aux conventions collectives des secteurs institutionnel-commercial, industriel et des travaux de génie civil et voirie de l'industrie de la construction.

h) Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel

Ce fonds est établi pour rendre compte des contributions d'employeurs pour le financement du plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel, conformément à la convention collective de ce secteur de l'industrie de la construction.

2.2 Description du régime supplémentaire de rentes

La description fournie ci-dessous ne constitue qu'un résumé du régime supplémentaire de rentes pour les employés de l'industrie de la construction du Québec. Pour obtenir des renseignements plus complets concernant ce régime, les lecteurs devront se référer au *Règlement sur les régimes complémentaires d'avantages sociaux dans l'industrie de la construction (R-20, r.14.01)*. Ce règlement est publié dans la Gazette officielle du Québec.

a) Généralités

Le régime supplémentaire de rentes est un régime de retraite interentreprises à cotisations et prestations déterminées. Ce régime a été élaboré par le comité des avantages sociaux de l'industrie de la construction et a remplacé, à compter du 1er janvier 1976, les régimes en vigueur antérieurement.

Une caisse de retraite est établie aux fins de recevoir les cotisations des participants et des employeurs et de pourvoir au paiement des prestations payables en vertu du régime.

Le régime est constitué selon trois comptes distincts : le compte général, le compte complémentaire et le compte des retraités.

Le compte général est alimenté par les cotisations des employeurs et les cotisations que les participants versent en vertu de la formule générale applicable à tous les participants. Le compte complémentaire reçoit les cotisations versées par les participants selon des formules spécifiques à chaque métier ou occupation.

Le compte général constitue une disposition à prestations déterminées et prévoit l'accumulation de crédits de rentes sur la base des heures travaillées ajustées. Le compte complémentaire constitue une disposition à cotisations déterminées, et la rente payable est égale au montant de la rente constituée par la valeur accumulée du compte du participant à la date de sa retraite.

Ces comptes pourvoient au paiement de la prestation payable à l'occasion du décès ou du départ d'un participant non retraité. Lors de la retraite d'un participant, une partie de l'actif des deux comptes est transférée au compte des retraités afin de pourvoir à la constitution de la rente viagère payable au retraité ou à son conjoint.

Le compte des retraités bénéficie des revenus de son actif propre.

b) Politique de capitalisation

La cotisation des participants au compte général s'élève à 0,80 $ par heure travaillée. La cotisation des employeurs à ce même compte est de 1,875 $ par heure travaillée.

La cotisation des participants au compte complémentaire varie selon le métier ou l'occupation du participant, de 0,22 $ à 2,32 $ par heure travaillée. La cotisation de l'employeur est limitée à celle déterminée pour le compte général.

Depuis le début du régime, la cotisation des participants au compte général a progressé de 0,05 $ à 0,80 $ par heure travaillée et la cotisation des employeurs a varié de 0,04 $ à 1,875 $ par heure travaillée. La cotisation des participants au compte complémentaire a varié de 0,20 $ à 2,32 $ par heure travaillée depuis le début du régime.

c) Prestations de retraite

Le participant acquiert droit à une rente de retraite sans réduction à l'âge de 65 ans, à l'âge de 60 ans, si la somme de son âge et de ses heures travaillées divisées par 1 400 atteint ou dépasse 70 et à l'âge de 55 ans, si la somme de son âge et de ses heures travaillées divisées par 1 400 atteint ou dépasse 80 et si la somme de son âge et de ses années de service atteint ou dépasse 80.

Dans le cas d'un participant âgé de 55 ans dont la somme de l'âge et des heures travaillées divisées par 1 400 atteint ou dépasse 80 mais dont la somme de l'âge et des années de service est inférieure à 80, sa rente n'est pas réduite, sauf pour la portion relative à des heures travaillées après 1991, qui est réduite de 1/4 % par mois compris entre la date de sa retraite et la date à laquelle la somme de son âge et de ses années de service aurait atteint 80 s'il avait continué d'accumuler des années de service.

Le participant qui a accumulé au moins 2 800 heures travaillées acquiert droit à une rente de retraite anticipée avec réduction actuarielle à l'âge de 55 ans, ou à l'âge de 50 ans si la somme de son âge et de ses heures travaillées divisées par 1 400 atteint ou dépasse 60.

La rente de retraite est égale au total de la rente payable en vertu du compte général, majorée du supplément s'y rattachant, et de la rente payable en vertu du compte complémentaire.

La rente payable en vertu du compte général est égale à la rente de base résultant des heures travaillées ajustées du participant selon les taux de rentes de base stipulés à l'annexe II du Règlement. Un supplément de 12,5 % est applicable aux mises à la retraite effectuées au cours de l'an 2001 (12,5 % en 2000).

La rente payable en vertu du compte complémentaire est égale à la rente constituée par la valeur accumulée du compte du participant à la date de sa retraite.

Le participant qui prend sa retraite avant 65 ans peut choisir de recevoir une rente majorée pour ensuite recevoir une rente réduite à compter de l'âge de 65 ans.

Les rentes, les taux de rentes par 1 000 heures travaillées ajustées et le taux de supplément sont sujets à des ajustements annuels déterminés par la Commission à la suite de l'évaluation actuarielle du régime.

d) Prestations d'invalidité

Tout participant frappé d'invalidité totale qui a accumulé au moins 21 000 heures travaillées et a atteint l'âge de 50 ans, est admissible à la retraite pour invalidité à compter de la 53e semaine qui suit le début de son invalidité. Le cas échéant, la rente payable en vertu du compte général est réduite de 1/4 % par mois compris entre la date de retraite du participant et la date la plus rapprochée à laquelle il aurait été admissible à une rente de retraite sans réduction. Cette rente demeure payable même si l'invalidité cesse.

e) Prestations au décès

Au décès d'un participant non retraité qui a accumulé moins de 2 800 heures travaillées, son conjoint survivant admissible reçoit une prestation forfaitaire égale à la valeur accumulée des cotisations que le participant a versées aux comptes général et complémentaire. Si le participant a accumulé au moins 2 800 heures travaillées, la prestation forfaitaire est égale à la valeur actuarielle de la rente constituée par le participant.

Lorsqu'un retraité décède avant d'avoir reçu 60 versements mensuels, son conjoint reçoit une rente égale à 100 % de la rente que recevait le retraité, et ce, jusqu'à ce qu'un total de 60 versements mensuels aient été payés au retraité et à son conjoint. À partir de ce moment, la rente payable au conjoint est réduite à 60 % de la rente que recevait le retraité (50 % si le conjoint, au moment de la retraite du participant, a renoncé à la rente réversible à 60 %).

Lorsqu'un retraité décède après avoir reçu 60 versements mensuels, son conjoint reçoit une rente égale à 60 % de la rente que recevait le retraité (50 % si le conjoint, au moment de la retraite du participant, a renoncé à la rente réversible à 60 %).

Si un retraité décède sans conjoint et avant d'avoir reçu 60 versements mensuels, son bénéficiaire désigné reçoit une prestation forfaitaire égale à la valeur actuarielle du solde des 60 versements mensuels garantis au moment de la retraite.

f) Prestations de départ

Un participant qui n'a pas atteint l'âge normal de retraite devient admissible aux prestations de départ lorsque 24 mois consecutifs se sont ecoules sans qu'aucune heure travaillee n'ait ete portee a son crédit.

Un participant qui a accumulé moins de 2 800 heures travaillées a droit a une prestation forfaitaire egale a la valeur accumulee des cotisations qu'il a versées aux comptes general et complementaire.

Un participant qui a accumule au moins 2 800 heures travaillees a droit a une rente differee payable a compter de sa date normale de retraite ou d'une date de retraite anticipee selon les dispositions du regime.

Toutefois, tant que le participant n'est pas admissible a une rente de retraite normale ou anticipee, il peut demander le transfert de la valeur actuarielle de sa rente differee ou le transfert du montant de la prestation forfaitaire a laquelle il a droit dans un autre vehicule d'epargne-retraite autorise.

g) Cotisations et contributions après retraite

Les cotisations et contributions reçues a l'egard d'un participant qui reçoit une rente de retraite ou qui a depasse l'âge normal de la retraite lui sont remboursees au cours de l'annee suivante.

h) Loi modifiant la loi sur les régimes complémentaires de retraite

La Loi modifiant la Loi sur les regimes complementaires de retraite (2000, chapitre 41), entree en vigueur le 1er janvier 2001, a apporte des modifications a la *Loi sur les regimes complementaires de retraite*. Le regime supplementaire de rentes pour les employes de l'industrie de la construction du Quebec, administre par la Commission est assujetti a cette loi. La Commission est en pourparlers avec la Regie des rentes du Quebec quant a l'application de cette loi pour ce regime. En effet, dans le but de reconnaitre les particularites propres a ce regime, la Commission et la Regie ont convenu de dispositions particulieres qui devront faire l'objet d'amendements legislatifs. La Regie doit preparer un projet de modifications qui tiendra compte d'une application retroactive pour legaliser la periode interimaire.

Par consequent, l'evaluation actuarielle preparee pour le regime supplementaire de rentes pour les employes de l'industrie de la construction du Quebec au 31 decembre 2001 ne reflete pas les modifications requises par cette loi.

2.3 Vocation des régimes d'assurance

Une caisse de prevoyance collective est etablie aux fins de recevoir les contributions et de pourvoir au paiement des prestations et indemnites, en vertu des regimes d'assurance, et les primes requises en vue du maintien en vigueur de tout contrat d'assurance souscrit par la Commission relativement à des regimes complementaires d'avantages sociaux.

Des caisses supplementaires sont etablies aux fins de recevoir la partie supplementaire des contributions a l'egard des salaries qui exercent un metier ou un groupe de metiers particuliers et de pourvoir au paiement des primes et depenses afferentes à ces regimes supplementaires d'assurance.

Au 31 decembre 2001, les metiers et occupations qui participent aux regimes supplementaires d'assurance sont les suivants : electriciens, couvreurs, ferblantiers, tuyauteurs et soudeurs en tuyauterie, travailleurs de lignes, mecaniciens en protection d'incendie, frigoristes, mecanicien de chantier, briqueteur-maçon, carreleur et manœuvre carreleur, cimentier-applicateur et plâtrier-jointoyeur.

Depuis 1998, la caisse de prevoyance collective des regimes d'assurance de base assure le paiement des protections additionnelles prevues par un regime supplementaire, moyennant le versement d'une prime d'assurance pour chaque assure d'un tel regime supplementaire. Cette prime est etablie au debut de l'annee qui suit la periode de couverture.

Notes complémentaires

31 DECEMBRE 2001

3 Conventions comptables

Ces etats financiers ont ete prepares par la direction de la Commission selon les conventions comptables enoncees ci-dessous. Ces etats comprennent des montants fondes sur les meilleurs jugements et estimations.

3.1 Régime supplémentaire de rentes

Les etats financiers du regime supplementaire de rentes ont ete prepares selon la methode de la comptabilite d'exercice.

a) Placements

Les placements sont inscrits à la juste valeur. La juste valeur des unites de depôts à participation detenues dans des fonds particuliers à la Caisse de depôt et placement du Quebec est determinee par cette derniere.

b) Frais d'administration

Les frais d'administration du compte des retraites du regime supplementaire de rentes et des regimes d'assurance de base sont assumes par le compte general du regime supplementaire de rentes.

3.2 Fonds général d'administration, fonds en fidéicommis et régimes d'assurance

a) Placements

Les placements sont inscrits au coût, à l'exception des obligations qui sont inscrites au coût amorti.

b) Conversion des devises

Le coût des placements en titres négociables est converti aux taux de change en vigueur à la date d'acquisition.

La juste valeur des placements est convertie en dollars canadiens au cours du change en vigueur à la fin de l'exercice.

Les revenus provenant des placements sont convertis au taux de change en vigueur à la date des operations.

c) Prélèvements à recevoir des employeurs

Les prelevements à être remis par les employeurs et acquis au 31 decembre sont comptabilisés comme creances à recevoir.

d) Immobilisations

Les immobilisations sont comptabilisées au coût et sont amorties en fonction de leur durée probable d'utilisation selon la methode de l'amortissement lineaire aux taux annuels suivants :

Bâtiments	2 1/2 %
Amenagements des bâtiments	20 %
Mobilier et equipement	10 %
Équipement informatique	20 %
Logiciel informatique	33 1/3 %
Ameliorations locatives	25 %

e) Contrats de location

Lorsque, aux termes d'un bail, pratiquement tous les avantages et les risques inhérents à la propriete d'un bien loué sont transferes à la Commission, le bien et l'obligation découlant du contrat de location-acquisition sont comptabilises à la valeur actualisée des paiements à effectuer, comme s'il s'agissait d'une acquisition d'actif et d'un emprunt. Les biens faisant ainsi l'objet d'un contrat de location-acquisition sont amortis selon la même méthode que les autres immobilisations.

Les loyers exigibles en vertu de contrats de location-exploitation sont imputés aux résultats.

f) Revenus reportés

Les avantages incitatifs accordés à la Commission par les bailleurs, pour la location de locaux administratifs, sont inscrits aux revenus reportés et amortis de façon linéaire sur la durée des baux, soit 5 ans. L'amortissement est comptabilisé en diminution de la dépense de loyer.

Notes complémentaires

31 DECEMBRE 2001

g) Espèces et quasi-espèces

La politique de la Commission consiste a presenter dans les espèces et quasi-espèces les soldes bancaires incluant les decouverts bancaires et les placements temporaires facilement convertibles dont l'échéance n'excede pas trois mois.

h) Avantages sociaux futurs

La Commission offre des regimes de retraite a prestations determinees ainsi que des avantages complémentaires de retraite a ses employés.

Pour ces regimes a prestations determinees, la Commission a adopte les conventions comptables suivantes :

Le coût des prestations de retraite et des avantages complementaires de retraite gagnes par les salaries est etabli par calculs actuariels selon la methode de repartition des prestations au prorata des services et ils sont imputes aux resultats au fur et a mesure que les services sont rendus par les employes. Les calculs tiennent compte des hypotheses les plus probables de la direction concernant le rendement prevu des placements des regimes de retraite, la progression des salaires, l'âge de depart a la retraite des salaries, la mortalite des participants aux regimes et les coûts prevus des soins de sante.

Aux fins de la determination du rendement prevu des actifs des regimes de retraite, ces actifs sont evalues a leur juste valeur.

L'excedent du gain actuariel net ou de la perte actuarielle nette sur 10 % de l'obligation au titre des prestations constituees, ou sur 10 % de la juste valeur des actifs du regime si ce dernier montant est plus eleve, est amorti sur la duree residuelle moyenne d'activite des salaries actifs.

i) Indemnités versées aux salariés par le fonds spécial d'indemnisation

Ces indemnites sont comptabilisees lorsqu'il est reconnu et prouve que l'employeur est insolvable.

j) Traitements et avantages sociaux

Les traitements et les avantages sociaux sont comptabilises selon la methode de la comptabilite d'exercice.

k) Revenus

Les revenus sont comptabilises selon la methode de la comptabilite d'exercice a l'exception des revenus provenant de reclamations emises aux employeurs suite a une inspection, des revenus de tarification de services, de penalites et de recouvrements d'indemnites qui le sont lors de leur encaissement.

l) Virements et imputations

Les imputations du fonds general d'administration sont fixees annuellement par la Commission au montant qui lui parait requis aux fins d'acquitter les frais d'administration des fonds de formation, du regime supplementaire de rentes et des regimes d'assurance.

Les frais d'administration de certains fonds en fideicommis ne leur sont pas imputes. Ils sont assumes par le fonds general.

Pour son administration, la Commission vire des interêts du fonds d'indemnites de conges ainsi que les indemnites non identifiees du fonds d'indemnites de conges dont les beneficiaires n'ont pu, au premier janvier d'une annee, etre identifies depuis 3 ans, et les sommes detenues en fideicommis relatives aux reclamations de salaires en faveur des salaries dont l'identite n'a pu, au 31 decembre d'une annee, etre etablie depuis 3 ans.

Notes complémentaires

31 DECEMBRE 2001

4 Modifications de conventions comptables

Indemnités perçues de congés annuels et cotisations et contributions des salariés et des employeurs

A compter du present exercice, les indemnites de conges annuels ainsi que les revenus de cotisations et de contributions des salaries et des employeurs sont comptabilises selon la methode de la comptabilite d'exercice. Auparavant ces revenus des fonds en fideicommis et des regimes d'assurance etaient comptabilises lors de leur encaissement.

Cette modification appliquee de façon retroactive sans redressement des chiffres des exercices anterieurs a pour effet d'augmenter les postes suivants des etats financiers :

Fonds d'indemnités de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés

	2001 (en milliers de dollars)
Actif et passif	
Indemnites de conges annuels a recevoir	22 019
Indemnites de conges et interêts a verser aux salaries	22 019

Fonds de réclamations de salaires

Actif et passif	
Reclamations des employeurs a recevoir	10
Reclamations a verser aux salaries	10

Fonds de cotisations patronales

Actif et passif	
Cotisations des employeurs a recevoir	300
Cotisations a remettre	300

Fonds de cotisations syndicales

Actif et passif	
Cotisations des salaries a recevoir	3 317
Cotisations a remettre	3 317

Notes complémentaires

31 DÉCEMBRE 2001

Fonds spécial d'indemnisation

	2001 (en milliers de dollars)
Bilan	
Contributions des employeurs à recevoir	142
Avoir	142

Fonds de qualification

Bilan	
Contributions des employeurs à recevoir	43
Avoir	43

Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction

Bilan	
Contributions des employeurs à recevoir	1 347
Avoir	1 347

Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel

Bilan	
Contributions des employeurs à recevoir	194
Avoir	194

Régimes d'assurance de base

Bilan	
Contributions des employeurs à recevoir	10 827
Avoir non affecté	10 827

Régimes supplémentaires d'assurance

Bilan	
Contributions des employeurs à recevoir	826
Avoir non affecté	826

Notes complémentaires

31 DECEMBRE 2001

Contributions des employeurs non utilisées

Pour les regimes d'assurance, les contributions des employeurs des quatre derniers mois de l'exercice financier sont comptabilisees à compter du present exercice, a titre de revenus reportes jusqu'au moment ou les engagements correspondant à la periode de couverture d'assurance soient assumes par les regimes d'assurance. Auparavant, ces revenus etaient comptabilises lors de leur encaissement.

Cette modification appliquée de façon rétroactive sans redressement des chiffres des exercices anterieurs a pour effet d'augmenter (diminuer) les postes suivants des etats financiers:

Régimes d'assurance de base

	2001
	(en milliers de dollars)
Bilan	
Contributions des employeurs non utilisees	44 258
Avoir non affecte	(44 258)

Régimes supplémentaires d'assurance

	2001
	(en milliers de dollars)
Bilan	
Contributions des employeurs non utilisees	2 830
Avoir non affecte	(2 830)

5 Revenus de placements - Fonds général d'administration

En vertu de sa reglementation, la Commission est autorisee a prendre pour son administration les revenus tires des placements des fonds de cotisations patronales, de cotisations syndicales et du fonds special d'indemnisation.

Les revenus provenant des placements de ces fonds attribués au fonds général d'administration ainsi que ceux provenant des placements du fonds general d'administration se detaillent comme suit :

	2001	2000
	(en milliers de dollars)	
Fonds de reclamations de salaires	-	54
Fonds de cotisations patronales	38	40
Fonds de cotisations syndicales	137	141
Fonds special d'indemnisation	91	53
	266	288
Fonds general d'administration	950	332
	1 216	620

Notes complémentaires

31 DÉCEMBRE 2001

6 Placements

6.1 Fonds confiés à la Caisse de dépôt et placement du Québec - à la juste valeur

Les fonds du régime supplémentaire de rentes confiés à la Caisse de dépôt et placement du Québec se détaillent comme suit :

	2001	2000
	(en milliers de dollars)	
Compte général		
Dépôt à vue	-	6 000
Avances de la Caisse de dépôt et placement du Québec *	(8 000)	-
Dépôts à participation **	3 217 300	3 571 915
Revenus à recevoir du fonds particulier	18 533	21 828
	3 227 833	3 599 743
Compte complémentaire		
Dépôt à vue	-	5 001
Dépôts à participation **	1 153 026	1 221 365
Revenus à recevoir du fonds particulier	5 139	7 365
	1 158 165	1 233 731
Compte des retraités		
Avances de la Caisse de dépôt et placement du Québec *	(21 999)	(12 999)
Dépôts à participation **	3 083 275	3 231 499
Revenus à recevoir du fonds particulier	14 657	19 437
	3 075 933	3 237 937
	7 461 931	8 071 411

* Au fonds général de la Caisse

** Avances au taux du jour augmenté de 5 points de base, remboursable sur demande

*** Les dépôts à participation dans un fonds particulier à la Caisse, tenus pour chacun des comptes du régime supplémentaire de rentes, sont exprimés en unités. Ces unités sont remboursables sur préavis selon les modalités des règlements de la Caisse, à la juste valeur de l'avoir net du fonds particulier à la fin de chaque mois. À la clôture de chaque mois du fonds particulier, la Caisse attribue à la Commission le revenu net de placement ainsi que les gains et pertes réalisés à la vente de placements.

Notes complémentaires

31 DECEMBRE 2001

6.2 Placements et revenus courus

a) Fonds général d'administration, fonds en fidéicommis et régimes d'assurance - au coût

	2001		2000	
	Coût	Juste Valeur	Coût	Juste Valeur
	(en milliers de dollars)			
Encaisse	62 574	62 574	30 310	30 310
Dépôt à court terme [a]	116 217	116 217	125 806	125 806
Obligations [b]	10 221	326 508	323 679	326 262
Actions	320 970	9 498	13 762	13 282
Compte courtier [c]	630	630	533	533
Intérêts courus	5 718	3 546	7 167	7 167
Total	516 330	518 973	501 257	503 360

(a) Venant à échéance au plus tard le 9 mai 2002 et aux taux d'intérêt variant de 1.88% à 4.45%.
(b) L'échéance moyenne pondérée des obligations est de 4.25 ans et le taux de rendement effectif est de 4.54%.
(c) Correspond à la marge conservée chez le courtier pour la compensation des plus ou moins-values sur contrats à terme

Ces placements et revenus courus sont répartis comme suit :

	2001	2000
	(en milliers de dollars)	
Fonds général d'administration	20 683	15 631
Fonds d'indemnités de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés	119 360	121 648
Fonds de réclamations de salaires	809	653
Fonds de cotisations patronales	1 266	925
Fonds de cotisations syndicales	3 422	2 620
Fonds spécial d'indemnisation	2 048	1 444
Fonds de qualification	1 794	1 387
Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction	108 464	102 271
Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel	15 406	12 531
Régimes d'assurance de base	222 248	223 314
Régimes supplémentaires d'assurance	20 830	18 833
	516 330	501 257

b) Régime supplémentaire de rentes - à la juste valeur

	2001		2000	
	Coût	Juste Valeur	Coût	Juste Valeur
	(en milliers de dollars)			
Encaisse	36 992	36 992	11 720	11 720
Dépôt à court terme[a]	16 834	16 834	14 739	14 739
Obligations[b]	32 710	32 940	32 516	32 634
Intérêts courus	418	418	659	659
	86 954	87 184	59 634	59 752

(a) Venant à échéance au plus tard le 9 mai 2002 et aux taux d'intérêt variant de 1.88 % à 4.45 %.
(b) L'échéance moyenne pondérée des obligations est de 4.25 ans et le taux de rendement effectif est de 4.54 %.

Ces placements et intérêts courus sont répartis comme suit :

	2001	2000
	(en milliers de dollars)	
Compte général	11 509	3 778
Compte complémentaire	17 807	7 642
Compte des retraites	57 868	48 332
	87 184	59 752

Notes complémentaires

31 DÉCEMBRE 2001

7 Instruments financiers dérivés hors bilan

Dans le cadre de la gestion de ses placements, la Commission a recours à divers instruments financiers dérivés, soit à des fins de rendement ou de couverture.

Le tableau ci-dessous présente les montants nominaux de référence et les justes valeurs des instruments financiers dérivés de la Commission:

	2001		2000	
	Montant nominal de référence	**Juste valeur**	**Montant nominal de référence**	**Juste valeur**
	(en milliers de dollars)			
Contrats à terme d'indices boursiers				
Positions acheteur	69 728	115	70 988	(1 470)
Positions vendeur	(1 523)	11	9 999	1 803
Contrats de change à terme				
Positions vendeur	27 179	(149)	28 162	(98)
Ententes de swap de taux d'intérêt	38 000	(2 172)	38 000	(848)
Entente de swap sur indice boursier	81 730	-	76 489	-
	215 114	(2 195)	223 638	(613)

La juste valeur reflète les montants estimatifs que la Commission recevrait au règlement de contrats favorables ou serait tenue de payer afin de mettre fin aux contrats défavorables aux dates de la présentation de l'information financière. Les cours des courtiers en valeurs mobilières ou des banquiers de la Commission sont disponibles pour ces contrats à termes d'indices boursiers, ces contrats de change et ces swaps d'intérêts et d'indices boursiers.

La Commission ne traite qu'avec des institutions financières de réputation, de sorte que le risque de crédit est pratiquement inexistant. Les risques de change relatifs aux placements libellés en devises sont couverts par des contrats de change à terme.

Deux bons du trésor, l'un d'une valeur de 2 500 000 $ échéant le 14 mars 2002 et l'autre d'une valeur de 500 000 $ échéant le 28 mars 2002 sont donnés en garantie des contrats à terme.

Notes complémentaires

31 DÉCEMBRE 2001

8 Immobilisations

	2001			2000
	Coût*	Amortissement cumulé	Net	Net
	(en milliers de dollars)			
Terrain	672	-	672	672
Bâtiments	8 718	5 034	3 684	3 903
Aménagements des bâtiments	1 968	992	976	1 111
Mobilier et équipement	6 657	5 101	1 556	1 189
Équipement informatique	4 494	3 177	1 317	979
Logiciel informatique	2 525	1 941	584	281
Améliorations locatives	552	364	188	66
	25 586	16 609	8 977	8 201
Équipement informatique loué en vertu de contrats de location-acquisition	351	273	78	142
	25 937	16 882	9 055	8 343

* Des subventions du gouvernement du Québec pour la lutte contre le travail au noir sont comptabilisées en diminution du coût des immobilisations et se répartissent comme suit :

	2001			2000
	Coût	Amortissement cumulé	Net	Net
	(en milliers de dollars)			
Mobilier et équipement	510	152	358	298
Équipement informatique	1 279	724	555	690
Logiciel informatique	359	264	95	103
Améliorations locatives	127	62	65	15
	2 275	1 202	1 073	1 106

Notes complémentaires

31 DECEMBRE 2001

9 Emprunt bancaire

La Commission a un credit autorise renouvelable annuellement le 1er juillet auprès d'une institution financiere. Au 31 decembre 2001, le montant maximum que pouvait prélever la Commission s'établissait à 7 000 000 $. Les montants prélevés portent intérêt au taux préferentiel.

10 Dette à long terme

	2001	2000
	(en milliers de dollars)	
Obligation decoulant d'un contrat de location-acquisition a 7,19% echeant en 2001	-	27
Obligation decoulant d'un contrat de location-acquisition a 6,84% echéant en 2002	19	80
	19	107
Versement echeant en deça d'un an	19	88
	-	19

Les paiements minimums exigibles sur les obligations decoulant de contrats de location-acquisition s'établissent comme suit :

	(en milliers de dollars)
2002	23
Montant representant les interéts inclus dans les paiements minimums exigibles	4
	19

Notes complémentaires

31 DÉCEMBRE 2001

11 Flux de trésorerie

	2001	2000
	(en milliers de dollars)	
Variations des éléments hors caisse du fonds de roulement		
Augmentation des prélèvements à recevoir	(245)	(280)
Variation des débiteurs	742	(472)
Variation de la subvention à recevoir du gouvernement du Québec	(2 582)	110
Variation des frais payés d'avance	138	(166)
Variation des créditeurs et frais courus	3 204	(547)
Variation des revenus reportés	(112)	365
Augmentation de la subvention du gouvernement du Québec reportée	2 869	311
	4 014	(679)

Les espèces et quasi-espèces figurant dans l'état des flux de trésorerie du fonds général d'administration comprennent les montants suivants comptabilisés dans le bilan :

	2001	2000
	(en milliers de dollars)	
Encaisse	533	79
Placements et revenus courus	6 323	4 610
	6 856	4 689

* Ces placements et revenus courus sont ceux dont l'échéance n'excède pas trois mois.

Les intérêts et frais bancaires payés par la Commission s'élèvent à 728 656 $ (519 139 $ en 2000).

Notes complémentaires

31 DECEMBRE 2001

12 Avoir des fonds de qualification

Aux fins de presentation des états financiers, les fonds de qualification ont eté regroupés en un seul.

Au 31 decembre, l'avoir de chaque fonds se détaille comme suit:

	2001	2000
	(en milliers de dollars)	
Mecaniciens	76	66
Serruriers	64	57
Monteurs	33	33
Ferrailleurs	51	32
Electriciens	543	387
Ferblantiers	150	110
Chaudronniers	128	96
Tuyauteurs et soudeurs en tuyauterie	792	606
	1 837	1 387

13 Fonds de formation – estimation du coût de réalisation des activités de formation et incitatifs à la formation

Le coût de realisation des activites de formation du secteur residentiel inclut la valeur des cours pour les travailleurs oeuvrant strictement dans ce secteur. Tant que les regles specifiques d'utilisation du fonds residentiel ne seront pas definies et que les ententes ne seront pas intervenues entre le Comite du Plan de formation des travailleurs du secteur residentiel et le Comité de gestion de l'utilisation du Fonds de formation, le montant présenté aux etats financiers est susceptible de subir une variation.

En effet, des activites de formation d'une valeur de 763 834 dollars ont ete suivies par des travailleurs de l'industrie de la construction oeuvrant autant dans le secteur residentiel que dans le non residentiel. Ces sommes sont presentees dans le fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction.

Une partie de ce montant ainsi que des incitatifs a la formation présentes dans le fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction pourraient éventuellement être imputés au secteur residentiel, une fois les regles spécifiques définies et les ententes intervenues entre les deux comités.

14 Engagements et valeur actuarielle de l'actif net disponible du régime supplémentaire de rentes

Le cabinet d'actuaires Groupe-conseil Aon a établi la valeur des engagements des comptes général et des retraités à même les renseignements arrêtés au 1er janvier 2001 et transmis par la Commission. Cette valeur a été actualisée par projection au 31 décembre 2001. Le compte complémentaire n'est pas concerné puisque cette partie du régime est à cotisations déterminées.

Ces engagements ont été déterminés au moyen de la méthode d'évaluation actuarielle de répartition des prestations constituées. Selon cette méthode, les engagements correspondent à la valeur actuarielle, à la date de l'évaluation, des créances de rentes et autres prestations payables en fonction des heures ajustées accumulées à cette date.

Selon cette évaluation, les engagements du régime envers les participants s'établissent comme suit :

	2001	2000
	(en milliers de dollars)	
Compte général	3 633 061	3 641 093
Compte des retraités	3 302 447	3 024 435
Engagements	6 935 508	6 665 528

La valeur actuarielle de l'actif net disponible pour le service des prestations a été déterminée pour tenir compte des tendances à long terme du marché. Cette évaluation est fondée sur une méthode selon laquelle la valeur actuarielle de l'actif est déterminée sur la base de la différence entre les valeurs marchandes réelles et espérées des placements des deux dernières années.

Ces valeurs actuarielles s'établissent comme suit :

	2001	2000
	(en milliers de dollars)	
Actif net disponible pour le service des prestations :		
Compte général	3 193 922	3 574 866
Compte des retraités	3 201 629	3 326 792
	6 395 551	6 901 658
Modification des justes valeurs non prise en compte dans la valeur actuarielle de l'actif net	634 472	80 076
Valeur actuarielle de l'actif net disponible pour le service des prestations	7 030 023	6 981 734

Notes complémentaires

31 DECEMBRE 2001

15 Passifs actuariels des régimes d'assurance de base

En vertu d'un mode d'auto-gestion des regimes d'assurance des salaries de l'industrie de la construction, les regimes assument une part limitee des risques, certaines garanties d'assurance sont obtenues et le reglement de certaines reclamations est delegue.

Conformement aux articles 100 a 103 du Règlement sur les regimes complementaires d'avantages sociaux dans l'industrie de la construction, un actuaire-conseil a realisé une évaluation actuarielle des regimes au 31 decembre 2001 qui vise à attester la solvabilite des régimes d'assurance.

Les sommes des engagements des regimes ont ete evaluees au 31 décembre 2001 et la Commission a comptabilise les sommes requises suivantes:

	2001 Régimes de base	2000 Régimes de base
	(en milliers de dollars)	
Engagement relie a la periode d'assurance suivante	68 858	57 422
Provisions pour prestations engagees	26 446	20 610
Provisions pour rentes aux assurés invalides	34 537	37 411
	129 841	115 443

16 Réserve reliée au programme de gestion de la santé

Depuis 1998, des cotisations de 3¢ / heure sont versees a la caisse du regime de base afin de mettre graduellement en place un programme de gestion de la sante. Ce programme fournit des protections d'assurance non traditionnelles qui sont axées sur la prevention, l'intervention personnalisée et la readaptation dans le but de contenir l'augmentation du coût des protections traditionnelles fournies par les régimes. La Commission s'est engagée a utiliser toutes ces cotisations pour defrayer le coût des divers volets actuels et futurs mis en place dans le cadre du programme.

	2001	2000
	(en milliers de dollars)	
Solde au debut	6 674	4 587
Variation nette de la reserve au cours de l'exercice	2 646	2 087
Solde a la fin	9 320	6 674

Notes complémentaires
31 DÉCEMBRE 2001

17 Avoir des régimes supplémentaires d'assurance

Aux fins de la présentation des états financiers, tous les régimes supplémentaires d'assurance ont été regroupés en un seul. Au 31 décembre, la répartition de l'avoir de chaque régime se détaille comme suit :

	2001	2000
	(en milliers de dollars)	
Électriciens	8 965	9 565
Couvreurs	783	896
Ferblantiers	576	625
Tuyauteurs et soudeurs en tuyauterie	2 913	2 869
Travailleurs de lignes	660	648
Mécaniciens en protection incendie	241	155
Frigoristes	333	239
	14 471	14 997

18 Engagements

La Commission est engagée d'après des baux à long terme échéant à diverses dates jusqu'au 28 février 2007 pour des locaux administratifs. Ces baux comportent, dans certains cas, une option de renouvellement de cinq ans.

La dépense de loyer de l'exercice terminé le 31 décembre 2001 concernant ces locaux administratifs s'élève à 1 022 876 $ (896 730 $ en 2000). Les loyers minimums futurs s'établissent comme suit :

	(en milliers de dollars)
2002	923
2003	848
2004	723
2005	560
2006	102
	3 156

Notes complémentaires

31 DECEMBRE 2001

19 Éventualités

Des poursuites judiciaires contre la Commission, au montant de 2 783 926 $, sont en cours à la date de la préparation des états financiers. Dans certaines de ces poursuites, les assureurs de la Commission ont pris fait et cause pour celle-ci. Sur la foi des renseignements disponibles, la direction est d'avis qu'il est peu probable qu'une responsabilité quelconque puisse être considérée importante quant à ces poursuites par rapport à la situation financière de la Commission. Tout paiement par la Commission, le cas échéant, sera alors comptabilisé aux charges de l'exercice.

20 Avantages sociaux des employés de la Commission de la construction du Québec

Le Régime complémentaire de retraite des employés syndiqués de la Commission et le Régime complémentaire de retraite des employés hors convention de la Commission sont des régimes à prestations déterminées contributifs; ils comportent des garanties à la retraite et au décès et sont obligatoires pour tous les employés permanents.

La Commission offre aussi à ses retraités des régimes d'assurance maladie et d'assurance vie à prestations déterminées ainsi que des bonis de départ.

Selon les calculs actuariels effectués pour l'exercice 2001, la charge nette de la Commission se présente comme suit :

	Régimes de retraite		Autres régimes	
	2001	2000	2001	2000
	(en milliers de dollars)			
Charge nette	2 514	2 404	3 153	2 909

Les informations relatives aux régimes à prestations déterminées, pris collectivement, ainsi que le passif au titre des prestations constituées au titre des régimes se présentent comme suit au 31 décembre :

	Régimes de retraite		Autres régimes	
	2001	2000	2001	2000
	(en milliers de dollars)			
Obligations au titre des prestations constituées	198 135	179 456	28 155	27 833
Juste valeur des actifs des régimes	212 145	216 561	-	-
Situation de capitalisation – surplus (déficit)	14 010	37 105	(28 155)	(27 833)
Actif (passif) au titre des prestations constituées, déduction faite de la provision pour moins-value	-	-	(29 206)	(26 989)

Le montant inscrit au bilan pour l'actif au titre des prestations constituées des régimes de retraite au 31 décembre 2001 est diminué d'une provision pour moins-value de 41 086 000 $.

Les hypothèses actuarielles significatives retenues par la Commission pour évaluer ses obligations au titre des prestations constituées sont les suivantes (moyenne pondérée des hypothèses au 31 décembre) :

	Régimes de retraite		Autres régimes	
	2001	2000	2001	2000
	(en milliers de dollars)			
Taux d'actualisation	6,75 %	7,00 %	6,75 %	7,00 %
Taux de rendement prévu des actifs des régimes, à long terme	7,75 %	7,75 %	-	-
Taux de croissance de la rémunération	4,00 % à 5,00 %	4,00 % à 5,00 %	-	-

Aux fins de l'évaluation, le taux de croissance annuelle hypothétique du coût des soins de santé couverts par participant a été fixé à 10 % pour 2002. Selon l'hypothèse retenue, ce taux devrait diminuer de 1 % par année pour atteindre 5 % en 2006 et demeurer à ce niveau par la suite.

Les autres informations concernant les régimes à prestations déterminées de la Commission se présentent comme suit :

	Régimes de retraite		Autres régimes	
	2001	2000	2001	2000
	(en milliers de dollars)			
Cotisations de l'employeur	2 514	2 404	-	-
Cotisations des employés	1 914	1 832	-	-
Prestations versées	7 919	7 317	936	963

21 Chiffres comparatifs

Certains chiffres de 2000 ont été reclassés afin de les rendre conformes à la présentation adoptée en 2001.